



Actualités législatives et réglementaires

► *Tribunaux judiciaires*

Le décret n°2025-173 du 21 février 2025 modifiant le ressort des tribunaux judiciaires de Dieppe et de Rouen à la suite de la création de la commune nouvelle de Morville-le-Héron est paru au *JO* du 23.

► *Apprentissage – Contrats de professionnalisation*

Le décret n°2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis est paru au *JO* du 23.

► *Mayotte*

La loi n°2025-176 du 24 février 2025 d'urgence pour Mayotte est parue au *JO* du 25.

► *RSA*

Le décret n°2025-185 du 26 février 2025 portant généralisation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du revenu de solidarité active et de la prime d'activité est paru au *JO* du 27.

► *Avantage en nature*

L'arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole est paru au *JO* du 27.

Jurisprudence

► *CSSCT – Membres - Désignation*

La décision par laquelle un tribunal judiciaire statue sur une contestation relative à la désignation des membres de la CSSCT, est une décision en dernier ressort (voie d'appel fermée) susceptible uniquement d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (Cass. soc., 26-2-25, n°23-20714).

► *CSP – Priorité de réembauche*

Lorsque la rupture du contrat résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), celui-ci doit être informé, au plus tard au moment de l'acceptation du CSP, de la priorité de réembauche dont il bénéficie.

Le défaut d'information du salarié ayant adhéré à ce dispositif, de cette priorité de réembauche, ne prive pas le licenciement d'une

cause réelle et sérieuse, mais permet uniquement l'octroi de dommages-intérêts si le salarié justifie d'un préjudice (Cass. soc., 26-2-25, n°23-15427).

► *CSE – Cadres – CSSCT*

Lorsqu'est institué un 3^{ème} collège « cadres », au moins un siège de la CSSCT doit être attribué à un élu appartenant à ce collège (Cass. soc., 26-2-25, n°24-12295).

► *Complémentaire santé – CSE - Consultation*

Le défaut de consultation des IRP concernant la mise en place d'une protection sociale complémentaire, prévue par un accord collectif de branche, ne rend pas la protection sociale inopposable au salarié, celle-ci s'impose à lui (Cass. soc., 12-2-25, n°23-19821).

FOCUS

Annulation de l'autorisation de licenciement du salarié protégé : la réintégration n'est pas toujours possible

En cas d'annulation de la décision de l'inspection du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier peut demander à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

L'annulation de l'autorisation administrative de licenciement n'emporte pas à elle seule réintégration automatique du salarié. Le salarié protégé doit effectuer une telle demande auprès de son employeur dans un délai de 2 mois à compter de la

notification de la décision d'annulation du licenciement, sous peine de forclusion (art. L.2422-1 du code du travail).

Lorsqu'un salarié protégé est licencié puis réintégré dans son emploi, sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, il continue de bénéficier de la protection contre le licenciement pendant une durée de 6 mois. Ce délai court à compter de sa reprise effective du travail (CE, 24-01-22, n°443356).

La réintégration doit se faire sur l'emploi précédemment occupé. La réintégration dans cet emploi est d'ailleurs une priorité absolue. Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est pas vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial et permettant l'exercice du mandat représentatif.

La mise en disponibilité d'un salarié protégé ne vaut pas réintégration (Cass. soc., 30-6-04, n°02-41686).

L'employeur ne peut demander une nouvelle autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail que si le salarié refuse une réintégration sur un emploi considéré comme équivalent.

Lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur fait obstacle à cette réintégration en ne mettant pas en œuvre les conditions matérielles pour que le salarié soit en mesure d'occuper l'emploi proposé, le licenciement prononcé en raison du refus du salarié de rejoindre son poste est illicite (Cass. soc., 17-1-18, n°16-17932).

En cas de défaut de réintégration imputable à l'employeur, le salarié non réintégré peut prendre acte de la rupture de son contrat ou demander sa résiliation judiciaire et prétendre aux indemnités pour licenciement nul (Cass. soc., 15-5-19, n°17-28547).

Si l'employeur est tenu de réintégrer le salarié protégé dans son emploi ou dans un emploi équivalent dès lors que le salarié en fait la demande, celui-ci peut se décharger de cette obligation s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

Ainsi, l'employeur peut être libéré de son obligation de réintégration en cas de disparition de l'entreprise ou d'impossibilité absolue de réintégrer le salarié (Cass. soc., 24-6-98, n°95-44757), c'est-à-dire lorsque la réintégration est « matériellement impossible ». Il en a été jugé ainsi lorsque :

- le salarié a commis des faits de concurrence déloyale (Cass. soc., 18-12-13 n°12-21229) ;
- la société a fait l'objet d'une liquidation, qu'elle a cessé toute activité et ne dépendait pas d'une unité économique et sociale préalablement reconnue (Cass. soc., 19-11-08, n°07-43215).

Par contre, la réintégration n'est pas impossible en cas de suppression du poste du salarié protégé (Cass. soc., 13-7-93, n°90-41279). Également, la seule hostilité du personnel à la réintégration du salarié protégé ne peut être considéré comme un événement rendant la réintégration impossible (Cass. soc. 7-7-88, n°85-45.967).

Le refus de l'employeur de réintégrer un salarié protégé ayant commis des faits de harcèlement moral peut être justifié par l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu, qui lui impose de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements (Cass. soc., 1-12-21, n°19-25715).

Dans cette affaire, marquant une évolution importante de la jurisprudence, la protection de la santé et de la sécurité des salariés a primé sur l'obligation de réintégration.

Poursuivant son raisonnement, la Cour de cassation a reconnu très récemment, dans un arrêt en date du 8 janvier 2025, que le refus de réintégration pouvait résulter de son obligation de sécurité en lien avec un risque de harcèlement sexuel (Cass. soc., 8-1-25, n°23-12.574 : « les juges doivent rechercher si l'impossibilité de réintégrer le salarié ne résultait pas d'un risque de harcèlement sexuel que l'employeur était tenu de prévenir »).