



Actualités législatives et réglementaires

► Sécurité sociale

La loi n°2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 est parue au JO du 28.

Jurisprudence

► Inaptitude - Redassement

L'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel (aujourd'hui le CSE) sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte avant d'engager une procédure de licenciement, même s'il n'a pas identifié de postes compatibles avec les capacités du salarié (Cass. soc., 5-3-25, n°23-13802).

► Temps partiel thérapeutique Inaptitude - Indemnité de licenciement

Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, arrêt faisant suite à un temps partiel thérapeutique, le salaire 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 (Cass. soc., 5-3-25, n°23-20172).

► Syndicat - Intérêt collectif de la profession

Relève de la liberté personnelle du salarié, et non de l'intérêt collectif de la profession, l'action qui tend au paiement de la rémunération variable de salariés, laquelle nécessite un examen de leur situation individuelle.

Relève en revanche de l'intérêt collectif de la profession, l'action qui tend à déclarer illicite et inopposable un critère de déclenchement du paiement de la rémunération variable en cas d'atteinte d'un certain niveau du chiffre d'affaires par le groupe, et qui tend également à déclarer illicite et inopposable des critères et objectifs fixés tardivement, et à ordonner leur retrait (Cass. soc., 26-2-25, n°23-19884).

► Discrimination - Harcèlement moral

La prohibition de la discrimination et celle du harcèlement moral sont distinctes, de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques (Cass. soc., 26-2-25, n°23-15831).

► RSS - Désignation

Toutes les contestations relatives aux conditions de désignation d'un RSS, peu importe le motif, se prescrivent par 15 jours, à peine de forclusion, à compter du jour où la désignation est portée à la connaissance de l'employeur (Cass. soc., 26-2-25, n°24-12310).

► Faute grave

Le comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif d'un responsable d'agence, ayant entraîné le départ d'un salarié placé sous son autorité, caractérise un manquement du responsable à l'obligation de chaque travailleur de prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un tel comportement rend impossible le maintien du contrat de travail (Cass. soc., 26-2-25, n°22-23703).

► Actionnariat du salarié - Réparation

Le salarié qui n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu avant le terme de la période d'acquisition, se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites, ne peut prétendre à l'attribution des actions et à la reconnaissance de la qualité d'actionnaire, mais seulement à la réparation du préjudice résultant pour lui de la perte d'une chance d'acquies définitivement les actions gratuites (Cass. soc., 26-2-25, n°23-15072).

► CSE - PV de carence - Contestation

Le délai de contestation de 15 jours pour contester un PV de carence par un salarié court à compter de sa publication sur le site internet dédié aux élections (Cass. soc., 26-2-25, n°24-12763).

► Elections CSE - Vote

Toute candidature individuelle constitue une liste, le recours au parachage des listes n'est pas admis (Cass. soc., 26-2-25, n°24-60188).

► Harcèlement moral - Action syndicale

Est recevable l'action d'un syndicat tendant à demander des dommages-intérêts pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, dans le cadre d'un harcèlement moral reconnu à l'égard d'un salarié, lorsque ce dernier est un représentant du personnel et qu'en outre, un lien entre le harcèlement dont le salarié est victime, et son mandat est présumé (Cass. soc., 26-2-25, n°23-16448).

► Mandat social - Contrat de travail

La nomination du salarié en qualité de président de la société ne met pas fin à son contrat de travail. Le contrat de travail n'est rompu que si les parties expriment la volonté claire et non équivoque d'y mettre fin (Cass. soc., 12-2-25, n°23-11369).

► **Travail dissimulé**

Le délit de travail dissimulé nécessite de caractériser l'élément intentionnel de l'employeur de se soustraire à ses obligations. L'absence de pièces versées aux débats démontrant que l'employeur a délivré les fiches de paie au salarié n'est pas suffisant pour caractériser cet élément intentionnel (Cass. soc., 12-2-25, n°23-19999).

► **Contrat d'avenir - Indemnité de fin de contrat**

L'emploi d'avenir, conclu sous la forme d'un CDD n'ouvre pas droit à une indemnité de fin de contrat sauf dispositions conventionnelles plus favorables (Cass. soc., 12-12-25, n°23-19999).

► **Action de groupe - QPC**

Le Conseil constitutionnel considère que l'exclusion des actions de groupe en matière de discrimination pour des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi l'instituant (loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, de modernisation de la justice) est conforme à la Constitution.

Il estime pour ce faire, que les autres actions de groupe prises en comparaison, et pour lesquelles une action pour des faits antérieurs à la loi est admise, concernant d'autres domaines (la consommation et la santé).

Ces actions n'ayant pas le même objet, le législateur peut donc traiter chaque action différemment. Le Conseil considère par ailleurs que le législateur a souhaité permettre aux entreprises de se préparer à cette nouvelle action (Cons. const., 6-2-25, n°2024-1123, QPC).

► **Grève - Service public (La Poste) - Salaire**

Les jours de repos qui suivent immédiatement la fin d'un mouvement de grève doivent être rémunérés, à défaut, il s'agit d'une retenue illicite portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 5-2-25, n°23-21250).

FOCUS

Priorité de réembauche : des manquements faiblement sanctionnés !

La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 26 février 2025 (Cass. soc., 26-2-25, n°23-15427), précise les conséquences d'une information donnée tardivement à un salarié sur la priorité de réembauche en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

En l'espèce, est envisagé le licenciement économique d'un salarié. L'employeur lui propose un CSP. Le salarié accepte quelques temps plus tard le dispositif. Le jour où le salarié adhère au CSP, l'employeur lui adresse une lettre qui précise qu'il bénéficie d'une priorité de réembauche durant un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail. Le salarié conteste la rupture de son contrat en saisissant à cet effet, la juridiction prud'homale.

En appel, le licenciement est considéré comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que l'information sur la priorité de réembauche n'a pas été donnée avant l'acceptation du CSP par le salarié. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. A l'appui de celui-ci, il argumente que le défaut d'information du salarié ayant adhéré à un CSP, du bénéfice de la priorité de réembauche ne prive pas le licenciement d'une cause réelle et sérieuse. Selon l'employeur, cette omission permet uniquement au salarié de demander des dommages-intérêts à condition de prouver un préjudice.

Se posait devant la Cour de cassation, la question de savoir si le défaut d'information du salarié sur la priorité de réembauche, au plus tard au moment de son adhésion à un CSP, a pour conséquence de rendre le licenciement subséquent sans cause réelle et sérieuse.

La Haute juridiction répond à cette question par la négative. Elle affirme « d'une part, que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation, d'autre part que le défaut d'information du salarié ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle sur la priorité de réembauche ne prive pas la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse, mais permet seulement au salarié qui justifie d'un préjudice d'obtenir des dommages-intérêts ».

Le défaut d'information du salarié sur la priorité de réembauche n'étant pas de nature à remettre en cause la rupture du contrat de travail, l'arrêt de la cour d'appel est cassé.

L'arrêt du 26 février 2025 apporte deux informations essentielles : d'une part, l'information d'un salarié quant à la priorité de réembauche peut être donnée, au plus tard, au moment de l'adhésion au CSP.

Elle n'a donc pas nécessairement à être donnée durant le délai de réflexion dont dispose le salarié pour adhérer ou non au dispositif (21 jours calendaires à compter de la proposition d'adhésion, art. 4 convention Unédic 26 janvier 2015). D'autre part, quand bien même l'information n'aurait jamais été donnée, la rupture du contrat n'est pas invalidée. Le salarié peut uniquement prétendre à des dommages-intérêts à condition de prouver l'existence d'un préjudice.

Cet arrêt est l'occasion de rappeler les cas dans lesquels un salarié bénéficie d'une priorité de réembauche durant un an à compter de la rupture de son contrat pour motif économique.

Tout d'abord, peu importe le motif, tout licenciement économique permet au salarié de bénéficier de cette priorité (art. L 1233-45). La jurisprudence a ensuite étendu cette faculté, aux salariés ayant adhéré à un CSP (Cass. soc., 30-11-11, n°09-43183), ceux ayant bénéficié d'un congé de reclassement (Cass. soc., 11-12-19, n°18-18653) et enfin ceux ayant accepté un départ volontaire négocié dans le cadre d'un accord collectif (Cass. soc., 13-9-05, n°04-40135).

Afin de bénéficier de cette priorité de réembauche, le salarié doit, soit se manifester auprès de l'employeur dans le délai d'un an à compter de la date de rupture du contrat, soit répondre à une sollicitation de l'employeur, à condition qu'elle soit suffisamment claire (Cass. soc., 11-4-12, n°11-11037).

Le défaut d'information du salarié, de la part de l'employeur, sur la priorité de réembauche n'est pas considéré comme causant nécessairement un préjudice au salarié (Cass. soc., 30-1-19, n°17-27796), ce qui n'a pas toujours été le cas (Cass. soc., 16-5-13, n°11-28831). Il lui revient de prouver l'existence d'un préjudice, qui doit être distinct de celui résultant de la rupture de son contrat.

L'arrêt du 26 février 2025 confirme cette position jurisprudentielle. Bien qu'il ne s'agisse pas, en l'espèce, d'une omission mais d'un problème de temporalité de l'information donnée, la Cour de cassation applique la même règle. En l'absence d'information donnée par l'employeur sur la priorité de réembauche, ou en cas de retard dans la transmission de cette information, pas de préjudice automatique, au salarié de prouver un préjudice, et pas de remise en cause de la rupture du contrat de travail.

La théorie du préjudice nécessaire, en la matière, ne semble donc qu'un lointain souvenir...