



Actualités législatives et réglementaires

► Sécurité sociale

La loi n°2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 (rectificatif) est parue au JO du 8 mars.

Jurisprudence

► Représentant syndical - Désignation

Les conditions de validité de la désignation d'un RS, tenant à la personne du salarié désigné, doivent être appréciées à la date de la désignation.

Par ailleurs, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le salarié désigné RS au CSE d'un établissement doit travailler dans celui-ci à la date de désignation (Cass. soc., 12-3-25, n°24-11467).

► Communications syndicales - Egalité traitement

Les facilités prévues par un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

De même que les dispositions d'un accord collectif prévoyant des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale (Cass. soc., 12-3-25, n°23-12997).

► Licenciement économique Sauvegarde de la compétitivité

Il résulte de l'article L 1233-3, dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, que constituent une menace sur la compétitivité de l'entreprise justifiant une réorganisation afin de prévenir des difficultés à venir, la baisse significative de parts de marché, la dégradation du positionnement de la société sur un marché donné, sans que cette dégradation ne puisse être compensée au niveau du groupe par l'activité des autres filiales appartenant à celui-ci, et enfin une intensification de la concurrence par un nombre plus important d'acteurs sur le secteur d'activité concerné (Cass. soc., 12-3-25, n°23-22756).

► Congé de reclassement - Préavis Avantage en nature

Lorsqu'un salarié se trouve en congé de reclassement, au cours de la période dépassant la durée de son préavis, il ne peut prétendre au maintien des avantages en nature dont il bénéficiait durant le préavis, mais seulement au versement des allocations de conversion de l'article L 5123-2 (Cass. soc., 5-3-25, n°23-22756).

► Accord intercatégoriel - Validité

L'appréciation de la validité d'un accord collectif concernant le personnel au sol d'une compagnie aérienne, accord collectif intercatégoriel, doit se faire en application de l'article L 2232-12, de sorte que le taux de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE doit être calculé tous collèges confondus (Cass. soc., 12-3-25, n°23-12378).

► Accord collectif - Annulation

En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison, tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur, que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps.

A été jugé insuffisante, la justification tenant au fait que l'accord annulé (modifiant des congés, primes, et indemnités d'activité partielle) concerne plusieurs milliers de salariés et oblige à la rectification de plusieurs centaines de milliers de bulletins de salaire (Cass. soc., 12-3-25, n°23-12378).

► Accident du travail - Maladie

La Cour de cassation décide de ne pas renvoyer au Conseil Constitutionnel la QPC qui porte sur le fait de savoir si la nullité du licenciement prononcé durant un arrêt de travail, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de le maintenir, sans qu'aucune voie de droit ne permette à l'employeur de contester l'arrêt de travail pour maladie professionnelle, n'est pas contraire au droit à un recours juridictionnel effectif et à la liberté d'entreprendre (Cass. soc., 12-3-25, n°24-19110).

► **Transfert - Personne publique - Formalisme**

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires (art. L.1224-3). En l'absence de disposition prévoyant, vis-à-vis des salariés concernés, une procédure particulière pour la proposition d'un contrat de droit public, le refus par le salarié de signer le contrat de droit public proposé par la personne publique n'est soumis à aucune forme particulière (Cass. soc., 12-3-25, n°22-20627).

► **Intérim - Salarié protégé**

En cas de rupture amiable anticipée d'un contrat de mission d'un intérimaire titulaire d'un mandat, lorsque l'entreprise de travail temporaire propose un nouveau contrat de mission (répondant aux conditions de l'article L.1251-26), l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas requise (Cass. soc., 12-3-25, n°22-23460).

► **Forfait-jours - Préjudice automatique**

Le caractère insuffisamment protecteur des dispositions d'un accord collectif instituant un forfait-jours ne permet pas à lui seul d'indemniser le salarié, lequel doit démontrer le préjudice qui en résulte (Cass. soc., 11-3-25, n°23-19669).

► **Forfait-jours - Préjudice automatique**

Le non-respect des dispositions légales et conventionnelles instituant le forfait en jours prive d'effet la convention de forfait, et fonde le salarié à demander le paiement des heures supplémentaires.

Toutefois, ce manquement de l'employeur n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation. Il appartient au salarié de démontrer un préjudice distinct (Cass. soc., 11-3-25, n°24-10452).

► **Congés payés - Harcèlement moral
Préjudice automatique**

L'absence de prise de congés payés du fait de l'employeur constitue un manquement de celui-ci mais n'ouvre pas droit à une réparation automatique. Il convient au salarié de rapporter la preuve d'un préjudice.

Toutefois, cette absence de congés payés du fait de l'employeur et une sanction injustifiée laissent présumer une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 11-3-25, n°23-16415).

► **Travail de nuit - Suivi médical
Préjudice automatique**

Le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation.

Il incombe au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice qui découlerait de ce manquement (Cass. soc., 11-3-25, n°21-23557 et Cass. soc., 5-3-25, n°23-23346).

► **Frais professionnels - Prise en charge**

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant des frais engagés et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC (Cass. soc., 11-3-25, n°21-23557).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies (tels que des tableaux - même reconstitués a posteriori - et des plannings) afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (Cass. soc., 11-3-25, n°21-23557).

► **Heures supplémentaires - Assiette de calcul**

Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Le fait que des primes d'objectifs et des primes annuelles soient indépendantes du travail individuellement fourni par les salariés ne suffit pas à caractériser en quoi ces primes ne sont pas directement rattachées à l'activité personnelle du salarié, et donc à les exclure de l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires (Cass. soc., 5-3-25, n°22-21359).

► **Transfert d'entreprise - Egalité de traitement**

La différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle, et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 5-3-25, n°23-16049; n°23-16046 et suivants).

► **Inaptitude**

Pour l'application des règles protectrices aux victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle, est considéré comme avoir connaissance au moment du licenciement de ce que l'inaptitude a pour origine un accident du travail, l'employeur qui, avant le licenciement, a procédé à une déclaration d'accident du travail à propos du salarié concerné (Cass. soc., 5-3-25, n°23-17546).

► **Travail dissimulé - Contrat de travail
Requalification**

La seule requalification d'un contrat en un contrat de travail, ne permet pas l'octroi d'une indemnité pour travail dissimulé, en cas de rupture du contrat requalifié. L'élément intentionnel du délit de travail dissimulé doit être rapporté (Cass. soc., 5-3-25, n°23-19579).

► **Démission**

Un simple courriel de l'employeur indiquant que celui-ci accepte la démission du salarié ne suffit pas à caractériser une volonté claire et non-équivoque du salarié de démissionner (Cass. soc., 5-3-25, n°23-19579).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement d'heures supplémentaires, la production de photographies de travaux datées et avec les horaires, des feuilles de pointage, des SMS dont des demandes d'intervention de la part de l'employeur alors que le salarié est en congé, et des bulletins de salaire (Cass. soc., 5-3-25, n°23-15805).

► **Cadre dirigeant**

Ne suffisent pas à caractériser la qualité de cadre dirigeant l'appartenance à l'organigramme de direction, la nomination à une instance de décision, alors qu'il a été constaté que le prétendu cadre n'est pas libre de constituer son équipe comme il l'entend, qu'il n'était pas impliqué dans des projets, qu'il validait simplement des factures (Cass. soc., 5-3-25, n°23-23340).

► **Harcèlement moral**

Une demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ne peut être rejetée lorsque des faits tels que des relations difficiles avec la direction du groupe, l'éviction d'un comité de pilotage, le transfert de certaines fonctions, une réprimande dans un courriel lui étant destiné et adressé à un nombre importants de destinataires, ont été analysés de manière séparée et non pris dans leur ensemble pour juger si de tels éléments laissent présumer une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 5-3-25, n°23-23340).

► **Harcèlement moral**

Des demandes fondées sur un harcèlement moral ne peuvent être rejetées, lorsqu'il n'a pas été recherché, si pris dans leurs ensemble, des faits tels qu'un retrait de responsabilités, une coupure d'accès au réseau informatique, une privation injustifiée de la gratification de la médaille du travail, le défaut de rémunération de la part variable, la dégradation de l'état de santé lié à un syndrome anxio-dépressif, ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement (Cass. soc., 5-3-25, n°23-23267).

► **Aménagement temps de travail - Temps partiel**

En l'absence de disposition relative au temps partiel, dans un accord aménageant la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, la clause du contrat de travail qui prévoit la modulation de la durée du travail pour un salarié à temps

partiel lui est inopposable.

En l'absence de contestation de la régularité du contrat à temps partiel, le décompte de la durée du travail se fait sur la semaine (Cass. soc., 5-3-25, n°23-18818).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande en rappel de salaire pour travail de nuit, la production d'un compte rendu des urgences attestant que le salarié était bien présent sur son lieu de travail durant les horaires de nuit, peu importe qu'il n'ait pas prouvé la réalisation d'un travail (Cass. soc., 5-3-25, n°23-16372).

► **Donneur d'ordre - Responsabilité**

La solidarité financière d'un donneur d'ordre en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante en matière de paiement des salaires et de manquement aux règles de santé et sécurité au travail, n'est pas subordonnée à un procès-verbal établi par l'inspection du travail et à une notification de ce document au donneur d'ordre (Cass. soc., 5-3-25, n°23-16372).

► **Travailleur de plateforme**

Caractérisent un lien de subordination, l'interdiction faite à un chauffeur d'avoir une clientèle personnelle, la détermination par la plateforme des itinéraires que doit suivre le chauffeur, la déconnexion du chauffeur en cas de refus de courses (Cass. soc., 5-3-25, n°23-18431 ; n°23-18430).

► **Résiliation judiciaire - Prescription des faits**

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande (Cass. soc., 5-3-25, n°23-20277).

► **Accident du travail - Manquement employeur**

Lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures destinées à assurer la santé et sécurité des salariés (Cass. soc., 5-3-25, n°23-20031).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement d'heures supplémentaires, le fait pour un salarié appartenant au personnel soignant, de faire valoir un temps de transmission des informations entre équipe de nuit et de jour pour assurer la continuité des soins avant la prise de poste et une absence de chevauchement des horaires entre les deux équipes (Cass. soc., 5-3-25, n°23-22514).

► **Licenciement nul - Législation Nouméa**

La réintégration d'un salarié dont le licenciement a été jugé nul est de droit, elle ne nécessite pas une proposition de la part de l'employeur (Cass. soc., 5-3-25, n°23-17314).

► **Alcoolémie - Faute grave**

Ayant constaté que le résultat du test produit par l'employeur établissait que le salarié s'était présenté sur son lieu de travail en état d'imprégnation alcoolique caractérisé par un taux de 0,28 mg par litre d'air expiré et qu'il avait travaillé dans cet état, alors qu'il occupait un poste à risque sur un chantier de meulage, le juge a pu décider que, nonobstant la marge d'erreur maximale tolérée en matière de contrôle par éthylomètre, l'intéressé avait commis une violation de ses obligations contractuelles rendant impossible son maintien dans l'entreprise (Cass. soc., 26-2-25, n°23-10506).

► **Autorité de la chose pénale**

Dès lors que les faits ayant motivé le licenciement du salarié sont identiques à ceux visés dans la plainte pénale déposée à son encontre par l'employeur et qu'il a été relaxé des chefs de la poursuite par un jugement définitif, la chose jugée au pénal s'impose au juge civil de sorte que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 26-2-2025, n°23-11596).

► **ANI - Application - Contestation**

Il appartient à l'employeur qui conteste qu'un accord interprofessionnel étendu conclu antérieurement à la première mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel soit applicable à la branche professionnelle dont il relève, compte tenu de son activité, de démontrer que l'organisation patronale représentative de cette branche n'est pas adhérente d'une des organisations patronales interprofessionnelles signataires (Cass. soc., 26-2-25, n°23-15889).

► **Préjudice d'anxiété**

Le préjudice moral indemnisé par le Fiva inclut le préjudice d'anxiété subi par ces victimes après la déclaration de la maladie prise en charge au titre de la législation professionnelle.

Par conséquent, la demande d'indemnisation d'un préjudice d'anxiété postérieur à la déclaration de la maladie professionnelle, présentée par la victime à l'encontre de son employeur, est irrecevable dès lors qu'elle a accepté l'offre présentée par le Fiva comportant l'indemnisation du préjudice moral (Cass. 2^{ème} civ., 27-2-25, n°22-21209).

► **Introduction d'un système d'IA Consultation du CSE**

Par une ordonnance du 14 février 2025, le Tribunal judiciaire de Nanterre a suspendu, en référé, le déploiement d'applications d'intelligence artificielle (IA) dans une entreprise, faute d'information-consultation préalable du CSE (TJ Nanterre, réf., 14-2-25, ord. n°24/01457).

► **Preuve déloyale - Secret des affaires**

La production en justice de la retranscription d'enregistrements vidéo réalisés dans les locaux de l'entreprise à l'insu d'un salarié constitue un procédé déloyal et une atteinte à la vie privée de ce dernier, s'agissant de l'exploitation de données personnelles.

Cependant, ayant constaté que, pour établir le grief de divulgation par le salarié de données hautement confidentielles à caractère technique et commercial à une entreprise tierce, l'employeur s'était borné à produire la retranscription des conversations relatives à son activité professionnelle et qu'il n'était pas démontré qu'il avait mis en œuvre, avec la complicité d'un autre salarié, un stratagème visant à le piéger et à provoquer la commission d'une faute, le juge a fait ressortir que la production de ces éléments obtenus de manière déloyale était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires (Cass. soc., 26-2-25 n°22-24474).

► **Preuve déloyale - Vie privée**

La production en justice par l'employeur de courriels, dont il n'est pas contesté qu'ils proviennent de la messagerie personnelle du salarié, constitue une atteinte à sa vie privée.

Cependant, ayant constaté que, pour établir le grief de déloyauté à raison de pourparlers en vue de la création d'une société concurrente et de la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire les messages échangés par l'intéressé avec ses partenaires pour préparer et négocier le rachat d'une société de ventes de véhicules de même standing que ceux vendus par son employeur et leur faire parvenir des informations confidentielles, le juge a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la préservation de ses intérêts et la confidentialité de ses affaires (Cass. soc., 26-2-25, n°22-18179).

► **Pouvoir disciplinaire - Nouvelle sanction**

Le licenciement pour faute grave d'un salarié est justifié, quand bien même l'employeur avait déjà pris une sanction pour des faits identiques, lorsque ceux-ci ont été réitérés par le salarié (Cass. soc., 26-2-25, n°23-23334).

FOCUS

Déplacement occasionnel d'un salarié, par essence, mobile ou sédentaire : dans quelles conditions ?

Dans un arrêt en date du 29 janvier 2025, la Cour de cassation précise comment un employeur peut imposer un déplacement temporaire à un salarié, par essence, mobile : « *Le déplacement occasionnel peut être imposé à un salarié lorsqu'il s'inscrit dans le cadre habituel de son activité, qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise (I) et que le salarié a été prévenu dans un délai raisonnable (II) et informé de la durée prévisible de la mission (III)* » (Cass. soc., 29-1-25, n°23-19263 ; voir également Cass. soc., 2-4-14, n°12-19573).

En l'espèce, le contrat de travail stipulait expressément que le salarié s'engageait à effectuer tout déplacement entrant dans le cadre de ses fonctions. La Cour de cassation relevait que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de charpentier.

Lorsqu'un déplacement occasionnel est proposé à un salarié dont l'activité est, par essence, mobile et que l'employeur respecte bien les trois conditions posées par l'arrêt du 29 janvier 2025, le refus du salarié l'expose à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. La jurisprudence du 29 janvier 2025 (qui est une confirmation d'une jurisprudence de 2014) s'applique à tout salarié, par essence, mobile que celui-ci ait ou non une clause de déplacement insérée dans son contrat de travail.

Par contre, si l'une de ces trois conditions fait défaut, il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Lorsque le salarié exerce une activité qui n'est pas, par essence, mobile, c'est-à-dire sédentaire, l'employeur peut l'affecter temporairement sur un nouveau lieu de travail (en dehors du secteur géographique dans lequel il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique), sans que cela constitue une modification du contrat de travail, dès lors que trois conditions cumulatives sont remplies :

- l'affectation temporaire doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise. Cette exigence découle du principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail. L'employeur étant présumé de bonne foi, c'est au salarié de démontrer que la décision de l'employeur a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise. Le détachement temporaire du salarié n'est pas justifié par l'intérêt de l'entreprise lorsque celui-ci n'est nullement indispensable, ni urgent dans la mesure où son équipe a continué à travailler sur le chantier auquel il était affecté, qu'il ne s'agissait donc pas de devoir renforcer des équipes.

Lorsque le détachement temporaire porte atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale, l'employeur doit démontrer que l'atteinte à la vie personnelle et familiale est justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché ;

- elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles. En exigeant de l'employeur qu'il justifie d'une circonstance exceptionnelle pour les salariés qui ne sont pas, par essence, mobiles, c'est-à-dire sédentaires, les juges semblent limiter la possibilité d'imposer un changement temporaire du lieu de travail à des cas très particuliers. La fermeture d'un établissement pour travaux répond à cette définition. L'idée sous-jacente est que ces affectations temporaires ne doivent pas être utilisées comme un mode de gestion habituel du personnel ;
- le salarié doit avoir été informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible. L'exigence d'information est donc double. Un délai raisonnable doit s'écouler entre le moment où le salarié est informé de son affectation occasionnelle et le moment où il est envoyé effectivement dans son nouveau lieu de travail. Cette notion de délai raisonnable s'apprécie notamment en fonction de l'importance du changement et de sa durée. Plus le changement sera important (ex : une affectation occasionnelle très éloignée du lieu habituel de travail), plus l'affectation temporaire sera longue et plus le délai de prévenance à respecter devra être conséquent. En cas de retard dans la réaffectation du salarié dans son lieu de travail initial, l'employeur a tout intérêt à l'avertir, le plus tôt possible, de la nouvelle date prévisible de la fin de cette affectation. A défaut d'être prévenu dans un délai suffisant du prolongement de son affectation occasionnelle, le salarié pourrait exiger son retour dans son lieu de travail habituel (Cass. soc., 3-2-10, n°08-41412).

Salarié mobile ou non, vous avez des droits en cas de déplacement temporaire, n'hésitez pas à les faire respecter !