



Actualités législatives et réglementaires

► Territoires « zéro chômeur »

Le décret n°2025-262 du 21 mars 2025, habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », est paru au JO du 23.

► CDD d'usage

Le décret n°2025-263 du 21 mars 2025, pris pour modification de l'article D 1242-1 du code du travail et relatif aux secteurs d'activité dans lesquels il peut être recouru au contrat à durée déterminée d'usage, est paru au JO du 23.

► Aide juridictionnelle

Le décret n°2025-257 du 20 mars 2025, portant sur la rétribution au titre de l'aide juridictionnelle des avocats assistant plusieurs parties, est paru au JO du 22.

► Commissaires de justice

Le décret n°2025-258 du 21 mars 2025, relatif au statut des clercs de commissaires de justice, est paru au JO du 22.

► Risques professionnels

Le décret n°2025-277 du 25 mars 2025, modifiant les modalités d'homologation des référentiels professionnels de branche, est paru au JO du 27.

► Apprentissage transfrontalier

Le décret n°2025-280 du 25 mars 2025, portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne relatif à l'apprentissage transfrontalier, signé à Lauterbourg le 21 juillet 2023, est paru au JO du 27.

Jurisprudence

► Vie personnelle - Licenciement

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas en principe justifier un licenciement disciplinaire à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

La pression exercée par un directeur sur une salariée, suite à une rupture amoureuse, en demandant par de nombreux messages, des explications sur cette rupture, comportement ayant généré une souffrance au travail chez le salarié constitue une faute grave. Peu importe que le salarié ne soit pas sous sa subordination directe (Cass. soc., 26-3-25, n°23-17544).

► Preuve - Loyauté

La production en justice par un salarié, de courriels de nature exclusivement professionnelle, malgré qu'il n'en soit ni l'auteur ni le destinataire, auxquels il a eu accès au regard de la fonction qu'il occupe, n'est pas déloyale et ne porte pas atteinte à l'intimité de la vie privée des correspondants. Cette production est par conséquent recevable (Cass. soc., 26-3-25, n°23-23625).

► Licenciement - Procédure

La rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il

manifeste au salarié ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

La demande d'établissement d'une promesse d'embauche sur le poste d'un salarié, ne caractérise pas une volonté irrévocable de mettre fin au contrat de travail du salarié occupant actuellement le poste, faute d'intention exprimée publiquement ou auprès du salarié, et l'employeur pouvant ne pas mettre en œuvre la procédure de licenciement (Cass. soc., 26-3-25, n°23-23625).

► Discrimination syndicale - Preuve - Rôle du juge

Il appartient au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.

Ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée (Cass. soc., 26-3-25, n°23-16068).

► **Travail dissimulé**

Caractérise l'élément tant matériel qu'intentionnel du délit de travail dissimulé, l'absence sur les bulletins de paie, de la mention des heures supplémentaires effectuées par le salarié (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19120).

► **Cadre dirigeant - Qualification**

La circonstance qu'un salarié intervienne non pas au seul niveau de la société, mais au niveau du groupe, décide lui-même de ses déplacements et du lieu d'exécution de son travail, d'être classé hors de la grille conventionnelle des salaires, ne suffit pas à qualifier ce salarié de cadre dirigeant, n'étant pas habilité à prendre des décisions de façon largement autonome (Cass. soc., 19-3-25, n°24-10173).

► **Prise d'acte**

Constitue un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur, la modification unilatérale du contrat de travail d'un salarié (Cass. soc., 19-3-25, n°23-18792).

► **Transaction**

Le juge peut relever d'office la fin de non-recevoir tirée de l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction (arrêt rendu au visa de l'article 2052 du code civil dans sa version antérieure à la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19696).

► **CDD - Référé**

Constitue une contestation sérieuse (rendant le juge des référés incompetent), le non-versement de l'indemnité de fin de contrat, en raison du refus opposé par le salarié d'accepter un CDI proposé par l'employeur lorsqu'est invoquée la non-conformité de la proposition de CDI aux exigences de l'article L 1243-10, 3° (Cass. soc., 19-3-25, n°23-23290).

► **Cadre dirigeant**

La seule mention du montant de la rémunération perçue par un salarié ne suffit pas à le qualifier de cadre dirigeant. Doit être recherché, si cette rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement (Cass. soc., 19-3-25, n°24-10380).

► **Salaire - Preuve**

La seule délivrance des bulletins de paie ne démontre pas que l'employeur s'est acquitté de son obligation légale de paiement du salaire (Cass. soc., 19-3-25, n°23-23282).

► **Harcèlement moral**

Méconnaît les termes du litige, le juge qui déboute un salarié de ses demandes au titre du harcèlement moral en raison d'une seule altercation verbale non contestée, alors que le salarié faisait valoir dans ses conclusions, qu'il avait subi des reproches injustifiés, des agressions, brimades, insultes et le non-règlement de son salaire durant son arrêt maladie (Cass. soc., 19-3-25, n°23-23282).

► **Prime - Usage**

Un employeur ne peut être condamné à verser une prime qui n'a pas le caractère d'un usage.

L'absence de généralité au sein de l'entreprise de la prime fait échec à la qualification d'usage (Cass. soc., 19-3-25, n°23-23234).

► **Forfait-jours**

L'accord collectif instituant le forfait en jours qui prévoit, une réduction du temps de travail de plusieurs jours, et uniquement une négociation sur les missions confiées dans le cadre des objectifs annuels ou d'une procédure d'appréciation concertée du volume d'activité annuel, ne permet pas d'assurer un suivi régulier et effectif de la charge de travail, et n'assure pas ainsi la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

La convention de forfait conclue en application d'un tel accord est donc nulle (Cass. soc., 19-3-25, n°23-17482).

► **Harcèlement moral - Action du syndicat**

Le litige relatif au harcèlement d'un salarié en raison de sa situation personnelle ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Le syndicat n'a pas donc pas qualité à agir pour demander des dommages-intérêts (Cass. soc., 19-3-25, n°23-23252).

► **Référé - Retenues sur salaire**

Les retenues sur salaire en remboursement de l'indu et la réduction sans l'accord du salarié de sa rémunération variable peuvent constituer un trouble manifestement illicite que la formation de référé peut faire cesser, en demandant à l'employeur le remboursement des sommes retenues (Cass. soc., 12-3-25, n°24-12379 et n°24-12378).

► **Faute grave - Réembauche**

Le licenciement pour faute grave d'un salarié n'est pas justifié si l'employeur s'engage à le réembaucher dans le cadre d'une transaction (Cass. soc., 12-3-25, n°23-12663).

► **Enquête interne - Force probatoire**

Les comptes rendus d'entretiens d'une enquête interne, sur lesquels se base un employeur afin de licencier un salarié, doivent être signés par les salariés auditionnés pour être suffisamment probants.

A défaut, les griefs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement ne sont pas établis par des éléments suffisamment probants. Le doute profitant au salarié, le licenciement est injustifié (Cass. soc., 12-3-25, n°23-18111).

► **Prud'hommes - Péremption d'instance**

La décision ordonnant sursis à statuer ne met aucune diligence particulière à la charge des parties autre que la réinscription de l'affaire.

Une instance ne peut pas être déclarée périmée et les demandes irrecevables, au motif que la décision, dans l'attente de laquelle un sursis à statuer a été prononcé, n'a pas été communiquée à la juridiction par la partie la plus diligente (Cass. soc., 12-3-25, n°23-22403).

► **Licenciement - Procédure**

Le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement doit disposer d'un délai de 5 jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de présentation de la lettre de convocation ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche et les jours fériés, qui ne sont pas des jours ouvrables. (Cass. soc., 12-3-25, n°23-12766).

► **Faute grave**

Le licenciement pour faute grave d'un salarié, qui envoie des SMS insultants à caractère sexuel, peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse si son état psychique était fortement altéré au moment des faits reprochés (Cass. soc., 5-3-25, n°23-50022).

► **Jugement improprement qualifié - Recours**

Un pourvoi en cassation contre un jugement injustement qualifié en dernier ressort est irrecevable, peu importe que le juge l'ait qualifié en premier ressort (Cass. soc., 19-3-25, n°24-12709).

FOCUS

Contestation d'un avis d'inaptitude et licenciement : comment doit agir l'employeur ?

Face à un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, le salarié (ou l'employeur) peut contester celui-ci devant le conseil de prud'hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond (art. L 4624-7 et R 4624-45 et s. du code du travail).

Le recours devant le CPH doit être introduit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis d'inaptitude (en cas de LRAR à compter de la réception de cette lettre) et sans attendre d'éventuelles précisions demandées au médecin du travail.

Les modalités de recours ainsi que le délai de 15 jours doivent être mentionnés sur les avis émis par le médecin du travail. En l'absence de contestation dans les délais, l'avis du médecin du travail s'impose aux parties et aux juges. Dans un arrêt en date du 2 mars 2022, la Cour de cassation a précisé que si le médecin du travail remet au salarié son avis d'inaptitude en main propre, il doit le faire contre émargement ou récépissé. À défaut, le délai de contestation ne commence pas à courir (Cass. soc., 2-3-22, n°20-21715).

Lorsque le salarié conteste son avis d'inaptitude, l'employeur peut-il procéder au licenciement du salarié lorsque le reclassement est impossible ou doit-il attendre le résultat du recours devant le CPH ?

Dans une décision en date du 19 mars 2025, la Cour de cassation a précisé que « la rupture du contrat de travail, en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail, n'est pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin » (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19813).

Suite à la contestation en justice de l'avis d'inaptitude par le salarié, l'employeur n'est pas tenu de justifier qu'il a pris toutes les mesures possibles pour maintenir le salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci.

En constatant que le médecin du travail avait expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ce dont il résultait qu'à la date à laquelle le licenciement avait été prononcé, l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer des mesures de maintien dans un emploi, la cour d'appel ne pouvait considérer que la rupture était discriminatoire.

Si l'employeur peut, malgré la contestation de l'avis d'inaptitude devant le CPH, poursuivre la procédure de licenciement, c'est à ses risques et périls.

En effet, si par la suite l'avis d'inaptitude est annulé par le CPH, le licenciement prononcé sur le fondement de cet avis d'inaptitude annulé sera privé de cause réelle et sérieuse. La sanction peut cependant être la nullité du licenciement si le salarié invoque des faits de harcèlement moral ou une discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap, à l'origine de son inaptitude.

Vitesse et précipitation ne sont pas toujours une option à privilégier dans cette matière...