



## Veille juridique du 10 au 23 mars 2025

### 1. Congé de reclassement : le maintien des avantages en nature

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit proposer à chaque salarié concerné, un congé de reclassement (c. trav. art. L.1233-71). Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis. Si sa durée excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé (c. trav. art. L.1233-72).

Pendant la période du congé correspondant au préavis, le salarié perçoit sa rémunération habituelle. Pendant la période excédant la durée du préavis, il bénéficie d'une rémunération mensuelle dont le montant est au moins égal à l'allocation versée en congé de conversion (65% de la rémunération mensuelle brute moyenne : c. trav. art. L.5123-2).

En principe, un employeur ne peut pas retirer un avantage en nature à un salarié avant la fin de son contrat, cet avantage constituant un élément de rémunération (cass. soc. 9 avril 2014, n°12-24019). **La Cour de cassation a toutefois précisé, qu'un salarié en congé de reclassement ne peut prétendre au maintien de son avantage en nature au cours de la période dépassant la durée de son préavis, même si le contrat de travail n'est pas encore rompu.**

*Cass. soc. 12 mars 2025, n°23-22.756*

### 2. Communications syndicales : l'égalité de traitement entre les syndicats représentatifs et ceux qui ne le sont pas

Les sections syndicales disposent dans l'entreprise d'une liberté d'affichage et de diffusion des communications. La communication se fait en principe via un affichage sur les panneaux syndicaux ou la distribution de tracts (c. trav. art. L.21423). La communication peut également se faire par voie dématérialisée si un accord le prévoit ou sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

**Ces dispositions visent tout autant les syndicats représentatifs que les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale.** Ainsi, un accord collectif ne peut pas réserver la possibilité de communiquer de façon électronique aux seules organisations syndicales représentatives, quel que soit l'objet de cette communication (en l'occurrence les thèmes réservés à la négociation des accords par les syndicats représentatifs). **Toute différence de traitement entre syndicats est interdite.**

*Cass. soc. 12 mars 2025, n°23-12997*

### 3. Transfert conventionnel d'un salarié protégé : les conséquences de la communication tardive de l'autorisation administrative

Dans certains secteurs d'activité, tels que la restauration collective, des accords organisent un transfert conventionnel des contrats de travail affectés à l'exécution d'un marché, en cas de cession entre deux entreprises du même secteur. Pour les salariés protégés, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour le transfert (c. trav. art. L.2414-1).

**La Cour de cassation rappelle que la communication tardive à l'entreprise entrante de l'autorisation de transfert ne fait pas obstacle au transfert du salarié protégé dès lors que ce retard ne constitue pas une impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.** Dans le cas présent, l'autorisation administrative était intervenue après la date effective de reprise de marché. La société qui reprend le marché ne peut refuser de reprendre le salarié protégé pour ce motif.

*Cass. soc. 12 mars 2025, n°23-17756*

### 4. Inaptitude : la contestation de l'avis d'inaptitude et le refus du salarié d'un reclassement ne font pas obstacle au licenciement du salarié

La Cour de cassation rappelle dans deux arrêts du mois de mars 2025 que lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, l'employeur doit par principe chercher à le reclasser.

L'employeur bénéficie d'une présomption de respect de son obligation de reclassement. Ainsi, **cette obligation est réputée satisfaite lorsque l'employeur a loyalement proposé au salarié un reclassement conforme, à savoir un emploi répondant aux caractéristiques requises après avoir consulté le CSE et pris en compte l'avis et les indications du médecin du travail.** Cette obligation est réputée satisfaite même si le poste proposé par l'employeur emporte une baisse substantielle de sa rémunération du fait d'un passage à temps partiel. Ainsi, si l'employeur a proposé un reclassement conforme et que le salarié refuse ce poste conforme, le salarié peut être licencié pour inaptitude. L'employeur n'a pas l'obligation d'effectuer d'autres recherches.

De plus, si le salarié conteste l'avis d'inaptitude rendu par la médecine du travail devant le Conseil de prud'hommes, cela n'interrompt pas la procédure d'inaptitude, l'employeur doit quand même rechercher un poste conforme et le licencier si celui-ci refuse. Toutefois, si l'avis d'inaptitude est par la suite annulé par le juge, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 19 mars 2025, n°23-19813 FSB et Cass. soc. 5 mars 2025 n°23-21784 D.*

### 5. Recevabilité du témoignage anonymisé devant le juge

La Cour de cassation s'est prononcée dans cet arrêt de jurisprudence sur la recevabilité en justice du témoignage anonymisé. Le témoignage anonymisé est différent du témoignage anonyme.

Il se distingue par la circonstance que le juge connaît l'identité des personnes qui ont témoigné. En effet, seule la partie adverse à l'affaire ne connaît pas l'identité de ces personnes.

Pour le juge, **ces témoignages sont recevables même s'ils ne sont pas étayés par d'autres éléments. Toutefois, cette production doit répondre à deux conditions, elle « doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve » et « l'atteinte au principe d'égalité des armes dans un procès doit être strictement proportionnée au but poursuivi ».**

Dans cette affaire, il était contrebalancé, les droits de la défense du salarié licencié et les principes d'égalité des armes et de la contradiction avec l'obligation légale qui pèse sur l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés.

*Cass. soc. 19 mars 2025, n° 23-19154 FPBR*

## 6. Licenciement disciplinaire sans cause réelle et sérieuse pour le salarié avec un trouble psychique

Dans cette affaire, l'employeur avait licencié pour faute grave son salarié atteint de trouble psychique qui avait tenu des propos insultant, dégradant et menaçant envers ses collègues de travail ainsi que sa direction.

Pour la Cour de cassation, « le salarié ne pouvait être tenu pour responsable des fautes commises compte tenu de son état mental. »

Par conséquent, l'employeur ne pouvait licencier le salarié pour faute grave.

A contrario, il aurait pu compte tenu des faits d'espèces particulières, engager une procédure d'inaptitude puisque le salarié avait formé une demande d'invalidité.

*Cass. soc. 5 mars 2025, n° 23-50022 D*

FRAGILITÉS

# Nous sommes à vos côtés dans les moments difficiles



Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil...

Nous sommes à vos côtés pour vous aider, vous et vos proches dans les moments difficiles grâce à nos experts spécialisés en accompagnement social.

Scannez et découvrez  
l'accompagnement dont  
vous pouvez bénéficier



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE