



## Veille juridique du 24 mars au 2 avril 2025

### 1. La réévaluation de la fraction insaisissable du salaire

La saisie sur rémunération est une procédure que suivent les créanciers du salarié lorsque celui-ci ne rembourse pas spontanément sa dette (ex : loyer impayé, factures...). Cette procédure oblige l'employeur à verser directement au créancier une partie de la rémunération du salarié.

**Une partie du salaire ne peut toutefois pas être saisie. Le montant de la fraction insaisissable est égal au revenu de solidarité active (RSA) (c. trav. art. R.3252-5).**

Un décret du 29 mars 2025 fixe le montant mensuel du RSA pour une personne seule à 646.52 euros au 1<sup>er</sup> avril 2025.

*Décret 2025-293 du 29 mars 2025*

### 2. Résiliation judiciaire : la demande de résiliation sur des faits prescrits

Un salarié peut demander au juge de résilier son contrat de travail aux torts de l'employeur si ce-dernier a commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail (cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-21372). Tel n'est pas le cas lorsque le manquement invoqué par le salarié repose sur des faits anciens (cass. soc. 21 avril 2017, n° 15-28340).

Toutefois, **la Cour de cassation vient de préciser que l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite par le salarié quelle que soit la date des faits invoqués.** Le juge ne pourra donc rejeter la demande du salarié au seul motif que les griefs invoqués sont prescrits (la prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail est aujourd'hui de 2 ans).

En revanche, le juge serait fondé à rejeter la demande en constatant que les faits anciens n'ont pas empêché la poursuite du contrat de travail.

*Cass. soc. 5 mars 2025, n°23-20277*

### 3. Vote électronique : l'absence de nécessité d'une nouvelle expertise

Les élections professionnelles peuvent avoir lieu par vote électronique (c. trav. L.2314-26). Le système électronique utilisé doit être soumis à une expertise indépendante, préalablement à sa mise en place et préalablement à toute modification substantielle de sa conception (c. trav. art. R.2314-9).

La Cour de cassation a précisé **que l'utilisation d'une version plus récente du système, ne constitue pas une modification substantielle nécessitant une nouvelle expertise.**

*Cass. soc. 26 mars 2025, n°24-12607*

#### 4. Travail dissimulé et mention des heures supplémentaires sur le bulletin de paie

Pour rappel, « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur » [...] « de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie [...] ou de mentionner sur le bulletin de paie [...] un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

Par conséquent, les heures supplémentaires doivent figurer sur le bulletin de paie du salarié lorsque celui-ci en effectue.

La Cour de cassation précise, que **l'absence de mention d'heures supplémentaires sur le bulletin de paie constitue une infraction de travail dissimulé y compris en présence d'une annualisation du temps de travail.**

*Cass. soc. 19 mars 2025, n° 23-19120 D*

#### 5. Limite de la protection des représentants du personnel

Lorsqu'un représentant du personnel est licencié il ne peut l'être qu'après l'autorisation préalable de son licenciement par l'inspection du travail.

Toutefois, « *lorsqu'il estime que le ou les motifs fondant une décision de refus d'autorisation de licenciement sont illégaux, le ministre doit indiquer les considérations pour lesquelles il estime que ce motif ou, en cas de pluralité de motifs, chacun des motifs fondant la décision de l'inspection de l'inspection du travail, est illégal.* » (CRPA, art. L. 211-2) Ainsi, le ministre peut annuler la décision de l'inspection du travail.

Dans cette affaire, un représentant du personnel avait tenu des **propos menaçant, racistes et homophobes envers ses collègues, mais également irrespectueux envers la direction.** L'inspection du travail avait pourtant refusé qu'il soit licencié. Cette décision a été annulée par la ministre. En l'espèce, **le licenciement du salarié doit intervenir compte tenu de la gravité des fautes commises.**

*CE, 7 mars 2025, n° 492105*

#### 6. Congés payés et forfait jour : préjudice à démontrer en cas de manquement de l'employeur

Pour les juges de la Cour de cassation, « **certain manquement n'ouvrent pas, à eux seuls, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait** ».

Ce principe est applicable en cas :

- « *de manquement de l'employeur à son obligation de garantir la prise des congés payés chaque année, les droits à congé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail.* »
- de « *non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord collectif relatif aux forfaits-jours permettant d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos prive d'effet la convention de forfait et le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.* »

*Cass. soc. 11 mars 2025 n° 24-10452 FSB ; n° 23-16415 FSB*



# Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.