



## Veille juridique du 3 au 10 avril 2025

### 1. Le bénéfice de la prime d'ancienneté en arrêt de travail

La prime d'ancienneté est en principe maintenue au salarié en cas d'absence (cass. soc. 8 septembre 2021, n°20-10107). De plus, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination des avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté (c. trav. art. L.1226-7).

Cette règle ne concerne toutefois pas les avantages liés à la présence du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif. Ainsi, si la convention collective subordonne le versement de la prime d'ancienneté à la présence effective du salarié, la prime n'est pas due en cas d'absence pour maladie ou accident (cass. soc. 21 octobre 2020, n°18-24257).

La convention collective peut également prévoir que le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et les éventuelles heures supplémentaires réalisées. Dans ce cas, un arrêt de travail non rémunéré, n'est pas pris en compte pour le calcul d'une prime d'ancienneté qui varie selon l'horaire de travail.

*Cass. soc. 2 avril 2025, n°23-22190*

### 2. Présomption de démission : le cas du salarié protégé

La présomption de démission pour abandon de poste a été instaurée la loi du 21 décembre 2022 et est entrée en vigueur le 19 avril 2023.

Après une mise en demeure de l'employeur, le salarié doit justifier son absence et reprendre son travail dans un délai de 15 jours. S'il ne s'exécute pas, il sera considéré comme démissionnaire.

Pour les salariés protégés, il n'y a pas à solliciter l'autorisation de l'inspection du travail en cas de démission (cass. soc. 21 février 1996, n°92-44842). Cependant, **la cour d'appel de Paris vient de préciser qu'il ne s'agit pas du même raisonnement pour une démission présumée qui fait intervenir l'employeur dans la rupture du contrat de travail. Dans ces conditions, il faut obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.**

*CA Paris, 6 mars 2025, RG n°24/02319*

### 3. Règlement intérieur du CSE : Les avantages extra-légaux nécessitent l'accord de l'employeur

Le CSE doit adopter un règlement intérieur pour y définir les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés. Ce règlement ne peut pas comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations ne

résultant pas de dispositions légales, sauf accord de celui-ci (c. trav. art. L.2315-24).

Le règlement ne peut ainsi pas prévoir qu'une indemnité conventionnelle de grand déplacement sera versée aux élus alors que l'employeur prend déjà en charge les frais de déplacement en application d'un accord d'entreprise. L'indemnité de grand déplacement ne pouvait se cumuler avec le bénéfice du dispositif conventionnel de prise en charge

*Cass. soc. 26 mars 2025, n°23-16219*

#### 4. Conséquences du non-respect des préconisations du médecin du travail

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. [...] Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination. (C. trav. Art, L. 5213-6) C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans cet arrêt. En l'espèce, le salarié (en CDD) en situation de handicap avait eu à la suite d'une visite médicale un avis de la médecine du travail qui préconisait « un fauteuil ergonomique ».

L'employeur a refusé de mettre en place celui-ci. Le juge a ainsi considéré **ce refus comme un acte constitutif d'une discrimination**.

*Cass. soc. 2 avril 2025, n° 24-11728 FB*

#### 5. Revirement de jurisprudence sur l'accident mortel du salarié

Lorsqu'un accident du travail est déclaré, et en cas de décès de la victime, la caisse primaire d'assurance maladie « CPAM » procède obligatoirement à une enquête. (CSS. Art, R. 441-8)

La CPAM devra demander ensuite au tribunal compétent de faire procéder à l'autopsie de la victime. (CSS. Art, R. 442-4) Par la suite, ce dossier de la CPAM devra être remis aux ayants droit de la victime ainsi qu'à l'employeur.

Toutefois, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en précisant dans cet arrêt que **le rapport d'autopsie n'a pas obligatoirement à figurer dans le dossier de la CPAM qui doit être transmis à l'employeur puisque celui-ci est couvert par le secret médical**.

Ainsi, même si celui-ci n'est pas transmis, la décision de la CPAM est opposable à l'employeur.

*Cass. civ., 2<sup>e</sup> ch., 3 avril 2025, n° 22-22634 FSBR*

#### 6. Défaut du diplôme requis pour les professions réglementées

Pour certaines professions qui sont « réglementées », le salarié ne peut exercer sans avoir les diplômes et/ou les autorisations nécessaires.

Par conséquent, l'employeur doit vérifier **avant l'embauche** que le salarié détient les diplômes et/ou les autorisations nécessaires lorsqu'il emploie un salarié.

Pour la Cour de cassation, si l'employeur **n'effectue pas ces vérifications**, il ne peut **pas** par la suite **licencier le salarié pour faute grave** pour défaut d'obtention des diplômes et/ou des autorisations nécessaires. Le licenciement serait jugé sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-21414 FD*

# On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

## EXPERTISES SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme
- Situations de crise...

## FORMATIONS CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel
- Formation management...

## EXPERTISES ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

## APPLICATION POUR LES CSE "MAVIEPRO"

- Outil CSE autonome
- Interactions fluides et régulières avec les salariés
- Captation de données salariés
- Contenus personnalisés rédigés...