VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

Du 28 avril au 16 mai 2025

Actualités législatives et réglementaires

► *Insertion par l'activité économique et entreprises adaptées*

L'arrêté du 25 avril 2025, fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire, est paru au *JO* du 29.

► *Compte professionnel de prévention*

Le décret n°2025-384 du 29 avril 2025, relatif au calcul du taux de la contribution prévue à l'article L 4163-21 du code du travail, est paru au *JO* du 30.

► *Actions de groupe*

La loi n°2025-391 du 30 avril 2025, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, est parue au *JO* du 2 mai.
Elle supprime notamment les articles L 1134-6 à L 1134-10 du code du travail.

► *Compte personnel de formation*

Le décret n°2025-393 du 30 avril 2025, relatif au compte personnel de formation et au compte d'engagement citoyen des agents publics des réseaux consulaires, est paru au *JO* du 2 mai.

► *Fonctionnaires stagiaires*

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025, modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires, est paru au *JO* du 4.

► *Intérimaires - Frais de santé*

Deux arrêtés sont parus au *JO* du 7 mai :

- l'arrêté du 29 avril 2025 portant extension de l'avenant n° 9 du 27 septembre 2024 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'arrêté du 29 avril 2025 portant extension de l'avenant n° 4 du 11 octobre 2024 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

► *Conseil supérieur de la Prud'homie*

L'arrêté du 5 mai 2025 ,portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie, est paru au JO du 7.

Jurisprudence

► *Astreinte (1)*

La totalité d'une astreinte constitue du temps de travail effectif si, par les nombreuses interventions du salarié, celui-ci était en réalité soumis à des contraintes intenses (Cass. soc., 14-5-25, n°24-14319).

► *Astreinte (2)*

En vertu de l'article L 3121-9, la Cour de cassation rappelle que le salarié n'a pas l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité lors d'une astreinte (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22730).

► *Particulier employeur - Licenciement*

L'article L 1132-1 fait interdiction de rompre le contrat d'un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap mais ne s'oppose pas au retrait de l'enfant à une assistante maternelle en raison de la désorganisation familiale engendrée par l'absence de cette dernière (Cass. soc., 14-5-25, n°23-22583).

► *Contrat de travail - Transfert*

Si la perte d'un marché n'entraîne pas, en elle-même, le transfert des contrats de travail, il en va autrement lorsque l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome (CE, 6-5-25, n°473804).

► *CSE - Expertise*

Il n'y a pas un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L 2315-94 sont réunies. Ne constitue pas un projet important au sens de l'article L 2315-94 2° justifiant le recours à une expertise, le transfert de contrats de travail qui consiste en un simple changement d'employeur, sans modification des conditions de santé et de sécurité des salariés, ou de leurs conditions de travail (Cass. soc., 6-5-25, n°24-11167).

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

► PAP - Négociation

Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, la décision de rejet implicite de l'autorité administrative relative à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges est confirmée et l'entreprise doit être renvoyée à la négociation (Cass. soc., 6-5-25, n°24-17928).

► Liberté d'expression - Faute lourde

Le fait, pour un salarié, d'envoyer une lettre à deux administrateurs membres du bureau de l'association qui l'emploie, lettre dans laquelle le salarié indique que la continuité des établissements est en péril et qui contient un questionnaire transmis au président de l'association, ne caractérise pas une intention de nuire du salarié.
La faute lourde ne peut donc être retenue.
Ne caractérise pas non plus une faute lourde, le fait pour un salarié de diffuser largement une lettre (en l'espèce, ARS, inspection du travail, médecin du travail, syndicats) dans laquelle il reproche les propos tenus par le président de l'association lors d'une réunion avec des représentants du personnel (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22730).

► Faute lourde - Avantage intra-entreprise

Le seul détournement d'un avantage tarifaire réservé aux salariés de l'entreprise au profit de tiers ne caractérise pas la faute lourde du salarié en l'absence d'intention de nuire (Cass. soc., 6-5-25, n°23-13302).

► Licenciement économique - Préjudice

Peut demander une réparation pour le préjudice subi en raison de l'inégalité de traitement (privation de l'indemnité supra-légale prévue par le PSE), le salarié licencié pour motif économique, avant que l'employeur n'ait présenté en réunion avec les représentants du personnel le projet de mise en œuvre d'un PSE à raison des mêmes difficultés économiques (Cass. soc., 6-5-25, n°23-15893).

► Licenciement économique - Reclassement

Il appartient à l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement existantes et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification des contrats de travail, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22916).

► Reclassement - Liste des offres disponibles

Ne répond pas aux exigences de l'article D 1233-2-1 III relatif au contenu de la liste des offres disponibles, une bourse aux emplois de l'entreprise sur laquelle figure l'ensemble des postes vacants en France mais ne reflète pas l'état des postes disponibles dans une époque contemporaine des licenciements.
L'obligation de reclassement n'est donc pas satisfaite (Cass. soc., 6-5-25, n°23-23051).

► Lettre de licenciement - Motifs

Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire et l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs (Cass. soc., 6-5-25, n°23-19214).

► Contrats de travail - Nouvel employeur

Sauf dispositions conventionnelles contraires, lorsque le nouveau titulaire d'un marché reprend les contrats de travail des salariés affectés audit marché sans y être tenu par les dispositions de l'article L 1224-1, il n'est lié que par les clauses des contrats et non les usages en vigueur dans une entité économique qui ne lui a pas été transférée (Cass. soc., 6-5-25, n°22-23164).

► Lanceur d'alerte

Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.
La mauvaise foi ne peut être déduite d'une simple divergence d'analyse sur la qualification pénale que les faits seraient susceptibles de recevoir. Le licenciement du salarié pour avoir relaté de tels faits, en l'absence de mauvaise foi établie, est nul (Cass. soc., 6-5-25, n°23-15641).

► Vie privée - Préjudice

La seule constatation d'une atteinte à la vie privée du salarié lui ouvre droit à réparation.
Ne peut ainsi être débouté un salarié de sa demande de dommages-intérêts résultant de l'atteinte à son droit à l'image et à la vie privée, causée par l'utilisation de systèmes d'écoute téléphonique des salariés et de vidéosurveillance dont le salarié n'avait pas été informé.
Le salarié n'a pas à rapporter la preuve d'un préjudice en pareil cas, de même que la déclaration tardive à la CNIL ne permet pas de débouter le salarié de sa demande (Cass. soc., 6-5-25, n°23-23294).

► Sanction - Répétition des faits

La poursuite par le salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux déjà sanctionnés, pour prononcer une nouvelle sanction.
Il résulte de cette règle, qu'un employeur peut sanctionner un salarié qui ne s'est pas présenté dans l'entreprise pour effectuer son tour de garde conformément au planning, après avoir sanctionné le salarié en raison du refus de ce dernier de quitter l'entreprise et de prendre son jour de repos (Cass. soc., 6-5-25, n°23-19041).

► Période d'essai

Une période d'essai ne peut être stipulée si l'employeur a pu apprécier les compétences du salarié dans une relation de travail antérieure, peu importe la forme que cette relation ait pu

prendre (relation commerciale sous le statut d'autoentrepreneur en l'espèce) (Cass. soc., 29-4-25, n°23-22389).

► *Activité partielle - Fraude*

Le chef d'entreprise qui, alors que son activité est à l'arrêt en raison de la pandémie de Covid-19, embauche en plein confinement des salariés et les place aussitôt en activité partielle se rend coupable de fraude en vue d'obtenir des prestations indues, passible de sanctions pénales (Cass. crim., 29-4-25, n°24-84167).

► *Licenciement - Barème*

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les montants minimaux de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse du salarié licencié sont fixés jusqu'à dix ans d'ancienneté. Au-delà, le salarié a droit à une indemnité entre les planchers et les plafonds généraux, peu important l'effectif de l'entreprise (Cass. soc., 29-4-25, n°23-23494).

► *Clause de non-concurrence - Renonciation Inaptitude*

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant toute stipulation ou disposition contraire (Cass. soc., 29-4-25, n°23-22191).

► *Amiante - Préjudice d'anxiété*

Le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition à un risque créé par l'amiante, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance de ce risque par les salariés. Si cette connaissance est postérieure à la cession de l'entreprise, le cessionnaire est seul débiteur de son indemnisation (Cass. soc., 29-4-25, n°23-20501).

► *Données personnelles - Licenciement*

L'adresse IP constitue une donnée à caractère personnel au sens du RGPD. L'employeur ne peut traiter cette donnée pour une autre fin que celle pour laquelle elle a été prévue, sans recueillir au préalable le consentement du salarié. Est illicite l'exploitation de l'adresse IP sans le consentement du salarié afin de surveiller son activité, alors que cette finalité n'a pas été prévue initialement. La preuve tirée de l'adresse exploitée de manière illicite est alors elle aussi illicite (Cass. soc., 9-4-25, n°23-13159).

► *Présomption de démission - Salarié protégé*

Lorsqu'un salarié protégé est présumé démissionnaire par l'employeur ce dernier doit requérir l'autorisation de l'inspection du travail pour rompre le contrat de travail. Les juges estiment que même si le statut protecteur ne s'applique pas lorsqu'un salarié protégé décide de rompre de son propre chef le contrat de travail, il en va autrement en matière de présomption de démission, en raison de l'intervention de l'employeur dans la rupture du contrat de travail (CA Paris, 6-3-25, n°24/02319).

FOCUS

Désignation de DS/RSS et création d'une section syndicale : qui a la qualité d'adhérent ?

En France, le syndicat doit jouir d'un nombre minimum d'adhérents pour exercer certaines prérogatives (création d'une section syndicale, désignation d'un délégué syndical (DS) ou d'un représentant de section syndicale (RSS), reconnaissance de la qualité de syndicat représentatif).

La Cour de cassation est venue préciser ce qu'il fallait entendre par le terme « *adhérent* ».

Aux termes de l'article L 2142-1 du code du travail, *« dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L 2131-1 »*.

L'article L 2142-1-1 du même code dispose, en son 1er alinéa, *« que chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement »*.

L'article L 2143-3, quant à lui, indique que *« chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, peut désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur »*.

En cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise.

Si la section syndicale doit comporter au moins deux adhérents, l'un d'eux peut être désigné en qualité de RSS ou de DS (Cass. soc., 11-5-16, n°15-17200).

Comment apprécie-t-on la notion *« d'adhérent »* ?

Pour la Cour de cassation, un adhérent est une personne qui adhère au syndicat et qui est à jour de ses cotisations (Cass. soc., 22-11-23, n°23-12596 : le juge ne peut débouter l'entreprise de sa demande d'annulation de la désignation du salarié comme RSS sans constater qu'au jour de cette désignation, les deux salariés composant la section syndicale s'étaient acquittés de leur cotisation ; Cass. soc., 14-2-24, n°23-10925 : le juge ne peut valider la désignation d'un DS sans constater qu'au jour de la désignation de la salariée comme DS, les deux salariés composant la section syndicale s'étaient acquittés de leur cotisation).

Dans une affaire FO, la Cour de cassation a toutefois assoupli sa position, dans un arrêt en date du 9 avril 2025, en précisant que l'émission d'un chèque par un salarié peut caractériser son adhésion au syndicat, peu importe la date à laquelle il est encaissé. Un tribunal judiciaire ne peut pas dès lors annuler la désignation d'un RSS au motif que, au jour de sa désignation, le syndicat n'a pas encore encaissé les chèques des salariés correspondant au montant de leur cotisation (Cass. soc., 9-4-25, n°24-15975).

On peut regretter certaines décisions qui jugeaient, par le passé, qu'au regard des statuts, la seule manifestation de la volonté d'adhérer pouvait suffire à caractériser l'adhésion (Cass. soc., 22-11-17, n°16-22184).

Dorénavant, la seule manifestation d'une volonté d'adhérer n'est pas suffisante pour exercer certaines prérogatives, il faut que le salarié soit à jour de ses cotisations ou, tout du moins, qu'il ait transmis un chèque de règlement de cotisations au syndicat pour avoir la qualité d'adhérent (le syndicat restant libre de la date de son encaissement).