Actualités législatives et réglementaires

► *Désignations des conseillers prud'hommes*

L'arrêté du 14 mai 2025, portant modification de l'annexe de l'arrêté du 7 avril 2025 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est publié au *JO* du 23.

Jurisprudence

► *Rupture du contrat de travail - Recours Prescription*

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. La date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.
Viole les articles L 1232-6 et L 1471-1, alinéa 2, du code du travail, et l'article 668 du code de procédure civile, la cour d'appel qui constate que la lettre de licenciement, bien qu'envoyée le 9 août 2020, avait été réceptionnée par le salarié le 10 août 2019, ce dont elle aurait dû déduire que le délai de prescription avait commencé à courir le 11 août 2019 à 0 heure pour s'achever le 10 août 2020 à minuit, de sorte que l'action en contestation introduite le 10 août 2020 n'était pas prescrite (Cass. soc., 21-5-25, n°24-10009).

► *AGS - Transfert conventionnel d'entreprise Travail dissimulé*

Si des salariés ont été transférés par accord conventionnel d'une entreprise de prévention et de sécurité à une autre, ils conservent le droit de faire inscrire au passif de la première société le paiement des heures supplémentaires et l'indemnité de travail dissimulé, la seconde société n'étant pas redevable des dettes de la première (Cass. soc., 21-5-25, n°23-16540).

► *Entretien préalable - Convocation - Report*

La Cour de cassation considère que si la lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement doit parvenir 5 jours francs avant la date de l'entretien, ce délai ne s'applique pas en cas de report de l'entretien du fait de la maladie du salarié (Cass. soc., 21-5-25, n°23-18003).

► *Vidéosurveillance - Salarié - Faute - Preuve*

Les données issues du système de vidéosurveillance générale d'un aéroport, dont la finalité est la sécurité des personnes et des biens, peuvent être utilisées comme preuve de la faute d'un salarié chargé du contrôle des bagages, dès lors que ce système de surveillance n'a pas été mis en place à l'insu du salarié et que les données à caractère personnel concernant le salarié ont été collectées conformément au RGPD (Cass. soc., 21-5-25, n°22-19925).

► *PSE - PDV - CSP - Rupture amiable*

L'employeur n'est pas tenu de proposer aux salariés volontaires le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, lorsqu'ils ne sont pas menacés de licenciement, se sont portés volontaires au départ dans le cadre du plan prévu par l'accord collectif majoritaire, en motivant leur candidature par une offre d'emploi émise par une autre entreprise et qu'ils avaient conclu une convention de rupture amiable de leur contrat pour motif économique prévoyant, d'une part, une période de mise à disposition auprès de leur futur employeur d'une durée égale à la période d'essai et, d'autre part, la rupture définitive de leur contrat à l'issue de cette période de mise à disposition, sous réserve de leur embauche définitive en contrat à durée indéterminée par ce nouvel employeur (Cass. soc., 21-5-25, n°22-11901).

► *Délégué syndical - Désignation - Nombre*

Un syndicat, reconnu en application de l'article L 2122-2 du code du travail représentatif à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats, peut désigner un nombre de délégués syndicaux au moins égal à un et correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente.
L'article L 2143-5 alinéa 4 du code du travail dispose que dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.
Un syndicat catégoriel ne peut donc désigner un délégué syndical central que parmi les délégués syndicaux qu'il a déjà désignés (Cass. soc., 21-5-25, n°23-21640).

► *Elections professionnelles - Représentation proportionnelle H/F - Retrait de candidature*

Lorsqu'un protocole préélectoral mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties et que l'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L 2314-30 du code du travail s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste (Cass. soc., 21-5-25, n°23-21954).

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

► *Salarié protégé - Candidat - Licenciement Consultation du CSE*

L'obligation de consulter le CSE lors du licenciement d'un salarié, candidat aux élections professionnelles n'est plus nécessaire depuis les ordonnances de 2017.
Selon le Conseil d'Etat, si cette disposition avait disparu au moment de la recodification de 2008 qui était censée être faite à droit constant, les ordonnances de 2017 n'ayant pas rectifié cette omission, il n'y a plus lieu d'appliquer cette procédure (CE 16-5-25, avis, n°498924).

FOCUS

Congé payé et maladie : dans quel délai le salarié doit-il prendre ses CP ?

Les périodes de maladie ouvrent désormais droit à des congés payés (CP) mais ceux-ci doivent être pris durant un certain délai (15 mois).

Selon l'article L. 3141-5 du code du travail (tel que modifié par l'article 37 de la loi n'2024-364 du 22-4-24) :

« *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*
[…]
5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
[…]
7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ».

L'article L 3141-5-1 précise : « *Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10* ».

Autrement dit, de manière dérogatoire, pour un arrêt de travail ayant pour origine un accident ou une maladie non professionnelle, le salarié acquiert 2 jours ouvrables par mois, jusqu'à un maximum de 24 jours ouvrables par période de référence.

Le salarié en arrêt maladie, en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle peut reporter ses congés pendant 15 mois à compter de l'information du salarié par l'employeur sur ses droits en matière de congés payés.

Si le salarié ne les prend pas dans ce délai malgré l'information de l'employeur, les congés sont perdus.

L'employeur doit informer le salarié de son solde de congés et de la date limite pour les prendre dans un délai d'un mois suivant son retour, par tous moyens conférant une date certaine, y compris via le bulletin de paie, et ce, à chaque arrêt maladie, quelle que soit sa durée.

Les congés payés acquis avant un arrêt maladie doivent également être pris dans un délai de 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé par son employeur de ses droits, après la reprise du travail.

Le report des congés de 15 mois dépend de la durée de l'arrêt maladie du salarié :

- congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an : le salarié a 15 mois pour prendre ses congés à compter de la date à laquelle il a été informé par son employeur de ses droits, après la reprise du travail ;
- congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an : le salarié a 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis pour prendre ses congés payés. Si le salarié n'a pas repris le travail à la fin de la période de report, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont perdus. Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'est pas expirée, elle sera suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits.

Les articles L 3141-5-1 (acquisition de CP pendant la maladie) et L 3141-19-1 à L 3141-19-3 (report limité à 15 mois) sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi sur les CP :

« *II.-Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi* ».

Lorsque le salarié est encore présent dans l'entreprise au 24/04/2024 (date d'entrée en vigueur de la loi n°2024-364), il doit, à peine de forclusion, formuler devant le CPH une demande d'octroi de congés payés au titre des arrêts maladie dans un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi n°2024-364, soit jusqu'au 24/04/2026 (à noter que le salarié ne peut solliciter, à la place, une indemnité compensatrice de congés payés).

Lorsque le salarié n'est plus présent dans l'entreprise au 24/04/2024, celui-ci doit, en application de la prescription triennale, agir dans un délai de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

A noter que la loi n°2024-364 n'a en revanche pas prévu de rétroactivité pour la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Toutefois, dans une décision en date du 2 octobre 2024, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé qu'en cas de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP), le salarié peut obtenir rétroactivement le paiement d'une indemnité de congés payés acquis durant l'intégralité de son arrêt de travail (Cass. soc., 2-10-24, n°23-14806).

Ainsi, malgré la non-rétroactivité de la loi du 22 avril 2024 sur l'obtention de congés payés durant l'intégralité d'un arrêt de travail pour AT/MP, le salarié peut invoquer la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (n°22-17340, n°22-17638 et n°22-10529) et le droit de l'UE pour obtenir rétroactivement la régularisation de sa situation.

Un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention collective de branche peut fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois mais également prévoir que les salariés en arrêt pour accident ou maladie non professionnelle acquiert 2,5 jours de congés par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables par an, au lieu des 2 jours ouvrables par mois prévus par la nouvelle législation.