



## Veille juridique du 11 avril au 1 mai 2025

### 1. Un assouplissement de la procédure de licenciement du salarié protégé

Lorsque l'employeur décide de mettre à pied un salarié protégé en vue d'un licenciement pour faute grave, il doit faire parvenir sa demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail (c. trav. art. L.2421-1) dans les 8 jours (c. trav. art. R.2421-6).

Si le licenciement concerne un membre du CSE, l'employeur doit également consulter préalablement l'instance (c. trav. art. L.2421-3).

Toutefois, le non-respect de ce délai n'entraîne pas automatiquement la nullité de la procédure de licenciement si le dépassement n'est pas excessif, compte tenu des circonstances (CE 27 février 2019, n°413556). **Ainsi, un retard de 6 jours justifié par la nécessité de mener des investigations complémentaires** (enquête interne pour harcèlement, éclaircissements de l'assurance maladie) **peut être admis et ne saurait fonder la décision de refus d'autoriser le licenciement du salarié protégé.**

*CE 4 avril 2025, n°489866*

### 2. Le refus d'un accord de performance collective en raison de l'état de santé

Un APC permet à l'employeur d'imposer aux salariés des aménagements d'organisation et de leur durée de travail, de rémunération ou de mobilité géographique ou professionnelle pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » (c. trav. art. L.2254-2).

L'APC entraîne une modification des contrats de travail que les salariés peuvent accepter ou refuser. En cas de refus, le salarié peut être licencié pour une cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, un salarié protégé invoquait son état de santé comme motif lui permettant de refuser l'APC et pour faire annuler son autorisation de licenciement.

**Pour le Conseil d'Etat cette argumentation n'est pas recevable puisque l'application de l'APC n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité et de protection de la santé du salarié (c. trav. art. L.4121-1).** Il doit donc prendre en compte les éventuelles préconisations formulées par le médecin du travail et prendre les mesures nécessaires. **Dés lors, le salarié ne peut pas invoquer sa santé pour justifier son refus et faire obstacle à son licenciement.**

Pour rappel, l'inspecteur du travail ne peut autoriser le licenciement pour refus d'un APC si à la date à laquelle il se prononce le salarié a fait l'objet d'un avis d'inaptitude.

CE 4 avril 2025, n°471490

### 3. Les listes incomplètes doivent respecter le principe de parité

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir dans un collège, les syndicats ont l'obligation de présenter une liste de candidats respectant la part d'hommes et de femmes de ce collège (c. trav. art. L.2314-30). Quand la proportion n'est pas un nombre entier, il y a l'application de la règle de l'arrondi sans que cela ne puisse conduire, en cas de liste incomplète, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste complète (cass. soc. 11 décembre 2019, n°19-10826).

Cette règle est également applicable en cas de présentation d'une liste incomplète. Ce n'est que lorsque le chiffre obtenu est inférieur à 0.5 que le sexe concerné peut ne pas être représenté.

En cas de non-respect des règles de parité, le juge annule l'élection des candidats du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste (c. trav. art. L.2314-32). Ainsi, une liste incomplète composée uniquement de 2 candidats de sexe féminin est irrégulière. L'élection de la dernière élue devait être annulée (**cette annulation s'imposant au juge même s'il n'existe aucun surnombre du sexe surreprésenté**).

Cass. soc. 26 mars 2025, n°24-12559

### 4. Charge de la preuve en matière de congés payés

L'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartient également de veiller à ce que ses salariés prennent effectivement leurs congés payés avant la fin de la période de prise de congé payés.

S'il empêche les salariés de prendre leurs congés, les congés sont reportés. A contrario, s'il prend des mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congé alors les congés non pris sont perdus. La Cour de cassation rappelle que **c'est à l'employeur en cas de contentieux de justifier avoir accompli « les diligences qui lui incombent » légalement en matière de prise de congés payés**. La charge de la preuve pèse donc sur l'employeur et non le salarié.

Cass. soc 9 avril 2025, n° 23-17723 FD

### 5. Conservation du mandat de DS en cas d'annulation de l'élection de l'élue au CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs désignent leurs délégués syndicaux « DS » en priorité parmi les candidats aux élections ayant recueilli dans leur collège, à titre personnel, au moins 10% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles. (C. trav. Art., L ; 2143-3)

La Cour de cassation rappelle **que si l'élection d'une salariée au CSE est annulée par le juge, du fait par exemple de la violation des règles de la parité sur la liste présentée, cela ne remet pas en cause son score électoral personnel (d'au moins 10%) et donc sa désignation comme « DS »**.

Cass. soc. 9 avril 2025, n° 24-11346 D

## 6. Transfert des données confidentielles sur la messagerie personnelle : pas nécessairement une faute grave

Le fait d'envoyer depuis sa messagerie professionnelle sur sa messagerie personnelle un e-mail contenant des données confidentielles n'est pas une faute grave, et notamment s'il n'y a pas eu de « fuite de ces données » vers une société concurrente ou à des personnes extérieures à l'entreprise.

La Cour de cassation rappelle dans cette affaire que la **faute grave est constituée seulement si les faits rendent impossible son maintien dans l'entreprise.**

Il convient donc d'être prudent sur la qualification de la faute et sur la proportionnalité de la sanction prononcée compte tenu du contexte et des faits commis.

De plus, les employeurs doivent prendre en compte l'ancienneté du salarié et le passif disciplinaire avant de prononcer une sanction.

*Cass. soc. 9 avril 2025, n° 24-12055 D*

**LES  
RDV  
DES  
JEUDIS  
11H**

# WEBINAIRES

Nos experts décryptent pour vous l'actualité sous toutes ses dimensions : économiques, sociales et environnementales.



**SECAFI**  
GROUPE ALPHA

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

- » **Préparez vos NAO** en vous basant sur une analyse comparée des accords.
- » Remise en cause du critère d'ancienneté dans vos **ASC** !
- » Enquêter et agir face au **harcèlement**.
- » **Budget des CSE et RSE** : vers des pratiques responsables, durables et attractives pour les salariés ?
- » **Entreprise en crise** : agir face à un projet de restructuration.
- » **Partage de la valeur** : Quels enjeux pour les syndicats face aux évolutions économiques ?
- » **Quelles nouvelles frontières pour le travail ?** Plus de flex ? Moins de télétravail ?
- » **Durabilité et CSE** : transformer les indicateurs environnementaux en outils de négociation.
- » **L'IA change le jeu...** mythe ou réalité ?
- » **Enquête en Santé au travail** : plus qu'une obligation, un outil de prévention.
- » **Seniors, pénibilité et usure professionnelle** : négocier, compenser, agir et prévenir.



Accédez à tous nos replays

**Scannez le QRcode pour vous inscrire**



20, rue Martin Bernard 75013 PARIS

☎ 01 53 62 70 00 | ✉ [contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) | [www.secafi.com](http://www.secafi.com)

