



Veille juridique du 13 au 27 juin 2025

1. Droit de retrait : L'imminence du danger peut être apprécié de manière différé

Un salarié peut se retirer d'une situation de travail lorsqu'il « a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » (c. trav. art. L.4131-1).

L'employeur ne peut ainsi pas sanctionner le salarié qui a légitimement usé de son droit de retrait, ni pratiquer une retenue sur salaire (c. trav. art. L.4131-3).

En cas de litige, les juges apprécient si le salarié avait un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un risque (cass. soc. 12 juin 2024, n°22-24598).

Dans un arrêt du 11 juin 2025, la Cour de cassation admet que le droit de retrait puisse être à effet différé si le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il sera en danger à sa reprise du travail. En l'occurrence, il s'agissait d'un salarié qui avait annoncé faire usage de son droit de retrait à son retour de congés.

Cass. soc. 11 juin 2025, n°23-23291

2. Le salarié titulaire d'un mandat ne doit subir aucun préjudice relatif au respect de son droit au repos

Un salarié titulaire d'un mandat représentatif doit bénéficier du temps de repos lié à son poste, prévu par un accord collectif.

Cela implique que le salarié prenne son temps de repos à l'issue de ses heures de délégation, de la même façon que si elle s'était trouvée à son poste de travail. En effet, les heures de délégation sont de plein droit considéré comme du temps de travail et ne peut donner lieu à une perte d'avantage.

Cass. soc. 4 juin 2025, n°23-17854

3. Perte de marché : La sanction du refus de reprise des contrats de travail prévu par accord

La perte de marché n'induit pas forcément l'application de l'article L.1224-1 du code du travail relatif au transfert légal des contrats de travail (Cass. ass. plén. 16 mars 1990, n°85-44518).

Dans le secteur de la restauration collective, un accord collectif organise un transfert conventionnel des contrats de travail affectés à l'exécution d'un marché, en cas de cession du marché à une autre entreprise du même secteur. Dès lors que le salarié remplit les conditions fixées par l'accord, le transfert de son contrat s'impose à l'entreprise repreneuse.

Le refus de la société entrante de poursuivre le contrat de travail s'analyse en une rupture de la relation de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 21 mai 2025, n°23-1818

4. La mise en demeure de la Commission européenne faute de report des jours de congés perdus pendant l'arrêt maladie

La législation et la jurisprudence française ne permettent pas à un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés de reporter les jours perdus (Cass. soc. 4 dec. 1996, n°93-44907).

A contrario, la Cour de justice de l'Union Européenne a déjà jugé que le salarié avait le droit au report des jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt maladie dans la limite du congé annuel minimal de 4 semaines (CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11).

Le 18 juin dernier la Commission européenne a adressé une lettre de mise en demeure à la France pour manquement aux règles de l'Union européenne sur le temps de travail (directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003). La France dispose d'un délai de 2 mois pour répondre à cette lettre et remédier aux manquements relevés. En l'absence de réponse, la Commission pourrait porter l'affaire devant la Cour de justice de l'Union européenne.

Commission européenne, lettre de mise en demeure du 18 juin 2025

5. Nécessité d'un nouvel entretien préalable après le refus d'une mutation disciplinaire

Lorsque l'employeur souhaite prononcer une mutation disciplinaire (sanction) à l'encontre de son salarié fautif, il doit respecter la procédure applicable aux sanctions, soit le convoquer à un entretien préalable.

Cette sanction qui modifie le lieu de travail du salarié peut être refusée par le salarié puisqu'il s'agit d'une modification du contrat de travail du salarié que le salarié doit accepter. Si le salarié refuse cette sanction, l'employeur peut prononcer une sanction plus sévère, telle qu'un licenciement.

Toutefois, la Cour de cassation précise qu'il doit pour ce faire, le convoquer à un autre entretien préalable.

Cass. soc. 4 juin 2025, n° 23-19194 FD

6. Rapport d'enquête interne et preuve du harcèlement sexuel en justice

Lorsqu'une situation de harcèlement sexuel est signalée, l'employeur doit adopter les mesures nécessaires de nature à préserver la santé et la sécurité des salariés compte tenu de son obligation légale de santé et de sécurité. Il peut pour ce faire, déclencher une enquête interne.

Par la suite, le rapport d'enquête interne pourra éventuellement démontrer l'existence d'un harcèlement sexuel. Toutefois, ce rapport doit être un élément probant.

Pour la Cour de cassation, ce rapport pourra détenir ce caractère probant si l'employeur produit en justice la totalité des comptes-rendus d'entretiens effectués. S'il ne le fait pas et qu'il ne justifie pas la raison de cette production incomplète, ce rapport ne sera pas probant et ne pourra pas servir d'élément de preuve justifiant le licenciement du salarié présumé auteur du harcèlement sexuel.

Cass. soc. 18 juin 2025, n° 23-19022 FS-B

7. Respect des préconisations formulées dans l'avis d'aptitude

Le salarié déclaré apte par la médecine du travail à reprendre son poste après un arrêt de travail, doit constater que son poste est aménagé par l'employeur en conformité avec les préconisations stipulées dans l'avis rendu.

Si l'employeur ne veille pas à ce que les préconisations du médecin du travail soient respectées partout où le salarié travaille, il manque à son obligation légale de santé et de sécurité, même si le salarié ne l'a pas alerté que certaines mesures n'étaient pas respectées dans certains lieux où l'employeur n'avait pas accès.

Cass. soc. 11 juin 2025, n° 24-13083 F-B

8. Nullité du licenciement fondé sur un fait tiré de la vie privée du salarié

Le droit au respect de la vie privée du salarié est une liberté fondamentale que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail. L'employeur ne peut donc pas fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié, ce licenciement entraînerait sa nullité.

La Cour de cassation rappelle que la vie privée s'entend aussi de la vie sentimentale du salarié. Dans cette affaire, une salariée qui avait une liaison avec son employeur a été licenciée par la femme de celui-ci qui était directrice générale. Le licenciement de cette salariée a donc été considéré comme nul puisque les juges ont pu constater que l'ensemble des griefs qui étaient invoqués dans la lettre de licenciement étaient infondés et qu'en réalité le licenciement était fondé sur cette liaison.

Cass. soc. 4 juin 2025, n° 24-14509 FD

Épargne Salariale
& Retraite

Aux côtés des représentants des salariés

NOUS DÉCOUVRIR

