Veille juridique du 16 au 29 mai 2025

1. Entretien préalable : le délai à respecter en cas de report de l'entretien

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge (c. trav. art. L.1232-2).

L'entretien ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

L'entretien peut être reportée à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié en raison de la maladie (cass. soc. 29 janvier 2014, n°12-19872). **En cas de report, l'employeur n'est pas tenu de d'adresser une nouvelle convocation en bonne et due forme et de respecter le délai entre la convocation et l'entretien.** L'employeur doit simplement aviser l'intéressé de la nouvelle date, en temps utile et par tous moyens.

Cass. soc. 21 mai 2025, n°23-18003

2. Élection du CSE : La parité d'une liste de candidats s'apprécie à sa date de dépôt

Les listes de candidats sont établies pour chaque collège électoral (c. trav. art. L2314-11) et sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Elles comportent alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (c. trav. art. L.2314-30).

Le protocole d'accord préélectoral fixe les modalités et la date limite de dépôt des candidatures. Lorsqu'un salarié retire sa candidature après la date limite de dépôt des candidatures, le syndicat doit retirer le salarié de sa liste dès qu'il en est informé (cass. soc. 25 juin 2014, n°13-20543).

Le retrait de candidature peut entraîner un manquement aux règles relatives à la parité et léser le syndicat concerné (celui-ci ne pouvant plus modifier sa liste après la date limite de dépôt). C'est la raison pour laquelle **la Cour de cassation a décidé qu'un retrait de candidature postérieur à la date fixée dans le PAP n'entre pas en compte pour apprécier le respect des règles de parité. La régularité des listes s'apprécie à la date de dépôt.**

Cass. soc. 21 mai 2025, n°23-21954

3. La sanction de l'administration du défaut de loyauté dans la négociation du PAP

Préalablement aux élections professionnelles, l'employeur doit inviter les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral (c. trav. art. L.2314-5). Ce document fixe les modalités d'organisations des élections, la

répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les catégories de salariés (c. trav. art. L.2314-13).

A défaut d'accord, le DREETS décide de la répartition entre les collèges électoraux (c. trav. art. L.2314-13). **Si l'employeur manque à son obligation de loyauté, le DREETS doit refuser (le silence gardé vaut décision implicite de rejet) de fixer la répartition et renvoyer à la négociation du PAP.**

En l'occurrence, les syndicats avaient signalé à l'inspection du travail que les réunions se tenaient dans des « conditions délétères » et dénoncé les agissements déloyaux de l'employeur.

Cass. soc. 6 mai 2025, n°24-17928

4. Précision sur le préjudice subi en cas de retard de paiement du salaire

Pour les salariés mensualisés, le salaire doit être versé une fois par mois (C. trav., art. L. 3242-1).
Il n'est pas possible de différer le paiement du salaire au-delà du délai d'un mois entre deux paies. Par exemple, si l'employeur paie le salaire le 5 du mois, il doit respecter cette date les mois suivants. Cette règle est d'ordre public : toute clause contractuelle contraire est nulle (Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 04-13.342).

Lorsque le salarié subit un retard dans le paiement de son salaire, il peut demander en justice des intérêt monétaires de retard de paiement. (C. Civ. Art. 1231-6) mais également des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Toutefois, la Cour de cassation rappelle que pour obtenir des dommages et intérêts sur ce fondement, il faut qu'il **prouve un préjudice**. Ce préjudice doit être **distinct de celui résultant du retard de paiement et causé par la mauvaise foi de l'employeur.**
Exemples : non-paiement de votre loyer qui vous a causé des intérêts de retard de paiement ou encore non-paiement de vos mensualités pour rembourser un emprunt qui vous a causé des intérêts.

Cass. Soc. 6 mai 2025, n° 23-17005 FD

5. Rémunération variable : salaire de référence dit « significatif » pour le maintien de salaire pendant un arrêt-maladie

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle, il perçoit pendant les 30 premiers jours, 90% de sa rémunération (sous déduction des IJSS). Ce niveau d'indemnisation est calculé en référence à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. (C. trav. Art, D. 1226-1)

En cas de rémunération variable, ce salaire de référence doit être « significatif ».

Lorsqu'une convention collective ne prévoit rien sur la période dite de « référence » pour calculer cette moyenne des salaires donnant lieu à ce salaire « significatif », **il conviendra de prendre en compte une période correspondant, soit à la moyenne des salaires des trois derniers mois, soit à la moyenne des salaires des 12 derniers mois, précédent l'arrêt de travail.**

Cass. soc. 14 mai 2025, n° 23-20966 FD

6. Date de la cessation de la protection contre le licenciement en cas d'AT/MP

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail après un accident du travail ou à la suite d'une maladie professionnelle, il bénéficie pendant cet arrêt d'une protection contre le licenciement.

Cette protection n'est pas entière. En effet, le salarié pourra être licencié soit pour faute grave soit pour impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif non-inhérent à la maladie ou à l'accident.

La Cour de cassation rappelle que **cette protection contre le licenciement prend fin avec la visite médicale de reprise lorsque celle-ci est obligatoire.**

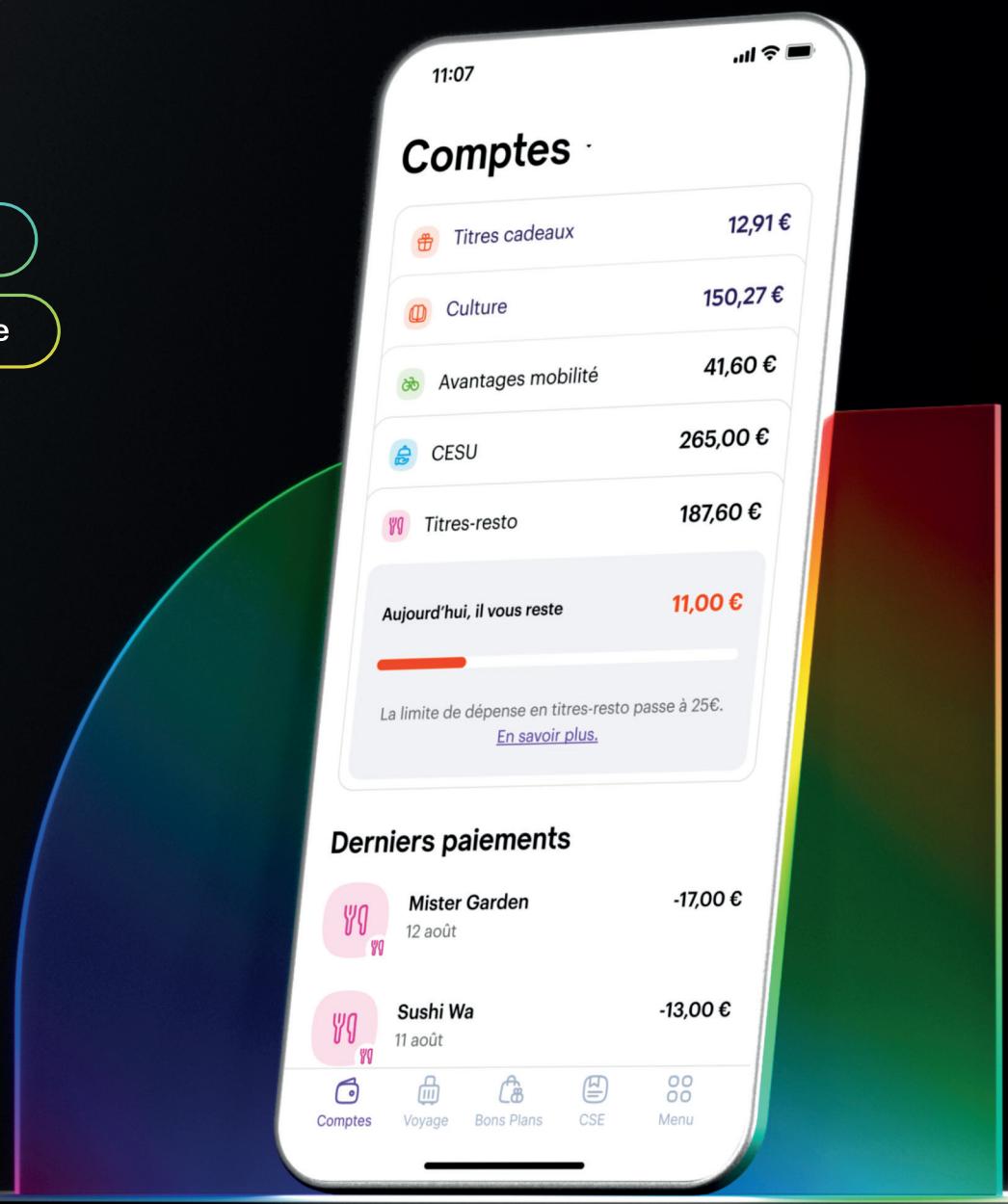
Ainsi, lorsque celle-ci est obligatoire, en l'absence de visite médicale de reprise, la protection continue à s'appliquer.

Celle-ci est par exemple obligatoire lorsque l'absence est d'au moins 30 jours.

Cass. soc. 14 mai 2025, n° 24-12951 D

swile
c'est bien plus que des titres-resto.

- Titres cadeaux
- Culture
- Bons plans
- Plateforme CSE
- Voyages d'affaire
- Mobilité
- CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co