



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Inaptitude - Protection AT/MP*

Les règles protectrices de l'article L 1226-9 s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Le juge doit ainsi rechercher si l'arrêt de travail d'un salarié a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle avant de se prononcer sur la licéité de son licenciement intervenu pendant son arrêt de travail (Cass. soc., 24-9-25, n°22-20155).

► *Faute inexcusable - Action en justice*

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur interrompt la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable.

Une cour d'appel ne peut donc pas déclarer irrecevables comme prescrites les demandes de la victime en reconnaissance de la faute inexcusable, alors que les deux actions engagées successivement par la victime, d'abord à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, auprès de laquelle elle avait été détachée dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, puis à l'encontre de l'employeur, procédaient du même fait dommageable (Cass. 2^{ème} civ., 25-9-25, n°23-14017).

► *PAP - Représentation équilibrée*

Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties, et l'appréciation de la régularité des listes au regard des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes énoncées à l'article L 2314-30 s'entend de celle 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., 17-9-25, n°24-20524).

► *DS - Désignation*

Le juge ne peut pas mobiliser les règles afférentes aux entreprises de moins de 50 salariés (art. L 2143-6) pour annuler la désignation d'un DS dans un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise de plus de 50 salariés.

Il doit se référer aux règles applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés (art. L 2143-3) (Cass. soc., 17-9-25, n°23-19983).

► *Faute inexcusable - AT/MP*

Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la

rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui ont causé des actes ou agissements dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale (Cass. soc., 17-9-25, n°23-18512).

► *Résiliation judiciaire - Harcèlement*

Produit les effets d'un licenciement nul, la résiliation judiciaire fondée sur des faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle commis par un supérieur hiérarchique à l'encontre du salarié placé sous son autorité, agression qui a été reconnue comme accident du travail et a mené le salarié à un arrêt de travail qui a duré jusqu'à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Cass. soc., 17-9-25, n°23-18512).

► *Licenciement - Insuffisance professionnelle*

La seule mention dans la lettre de licenciement d'« erreurs répétées » du salarié dans l'exécution de sa mission ne permet pas de conclure à une faute du salarié justifiant son licenciement disciplinaire.

Pour déclarer l'insuffisance professionnelle fautive, le juge doit rechercher si la mauvaise exécution des tâches et les erreurs commises par le salarié procèdent d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée (Cass. soc., 17-9-25, n°24-16336).

► *Qualification professionnelle - Contrat de travail*

La qualification d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord.

La qualification d'un salarié s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées par lui (Cass. soc., 17-9-25, n°24-16336).

► *Enquête interne - Mise à pied*

La mise à pied du salarié dans l'attente des résultats d'une enquête interne, avant l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave ne constitue pas une mise à pied disciplinaire, mais conservatoire (Cass. soc., 17-9-25, n°23-23671).

► *Procédure civile - AT/MP*

L'action en reconnaissance du caractère professionnel d'un accident engagée devant la juridiction de sécurité sociale ne tend pas

au même but que l'action en réparation de l'inaptitude du salarié engagée par le salarié devant la juridiction prud'homale. De sorte que l'engagement de l'une des actions n'interrompt pas la prescription à l'égard de l'autre (Cass. soc., 17-9-25, n°24-13811).

► **Discrimination syndicale - Réparation**

Le salarié privé d'une promotion en raison d'une discrimination syndicale peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination et il appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu en l'absence de discrimination (Cass. soc., 17-9-25, n°23-23647).

► **Licenciement économique - Fraude**

La cession à un prix symbolique d'une société, dont la situation économique est alarmante, membre d'un groupe, à un autre groupe, constitue une fraude à la loi, lorsqu'elle traduit une volonté du groupe cédant d'externaliser la mise en œuvre du PSE, et d'éluder les dispositions protectrices qui l'entourent, notamment l'appréciation des moyens financiers au regard du groupe. Les licenciements opérés à l'issue de cette opération sont donc nuls (Cass. soc., 17-9-25, n°24-12771).

► **Licenciement économique - Indicateurs**

Est justifié le licenciement économique fondé sur des difficultés économiques lorsque sont constatées une baisse du chiffre d'affaires d'une année à l'autre, d'une baisse du résultat d'exploitation malgré une baisse des effectifs et des dépenses salariales subséquentes, ce qui démontre que les difficultés ne sont pas conjoncturelles et qu'en outre, les bailleurs de l'employeur ont renoncé au paiement des loyers au cours des mois ayant précédé le licenciement (Cass. soc., 17-9-25, n°24-12213).

► **Rupture du contrat de travail - Prescription**

Le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail court à compter de la date de réception par le salarié de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture. Ensuite le jour pendant lequel se produit un événement d'où court un délai de prescription ne compte pas dans ce délai. La prescription est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli (Cass. soc., 17-9-25, n°23-22408).

► **Elections professionnelles - Vote électronique**

Selon l'article R 2314-12, chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Il résulte de ce texte que chaque salarié doit disposer en amont du scrutin d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales, qui peut lui être communiquée par tout moyen. A défaut de remise par l'employeur de cette notice, il peut être demandé au juge que celui-ci enjoigne l'employeur de la remettre aux salariés (Cass. soc., 17-9-25, n°24-10990).

► **Démission - Présomption**

N'est pas claire et non équivoque la volonté d'un salarié de démissionner dans le cas où celui-ci a réceptionné sans réserve son certificat de travail et son solde de tout compte et accepté une nouvelle affectation à l'étranger, mais qu'il a été relevé par les juges, que lors de la discussion au sujet de son expatriation, le salarié indiquait qu'il souhaitait geler son contrat français tout en continuant à souscrire au régime de retraite française (Cass. soc., 17-9-25, n°24-14384).

FOCUS

Quel est le contrôle du juge en cas de contestation du licenciement à la suite du refus d'application d'un APC ?

L'article L 2254-2 du code du travail précise qu'un accord de performance collective (APC) peut être mis en place en vue de préserver ou développer l'emploi mais également afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Pour être valide, l'APC doit être signé par des syndicats représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles ou, à défaut, par des syndicats représentant plus de 30% des suffrages et être approuvé par referendum à la majorité des salariés concernés.

Dans les entreprises sans DS, les APC peuvent être négociés directement soit avec les représentants du personnel, mandatés ou non, soit avec un ou des salariés mandatés.

Les stipulations de l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Si le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord, ce refus doit être écrit et effectué dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a informé les salariés (l'information de chaque salarié sur le contenu de l'APC et sur les modalités du refus se fait par tout moyen conférant date certaine et précise). A défaut de réponse dans ce délai, le salarié serait *a priori* réputé avoir accepté l'application de l'accord, mais le texte ne le dit pas expressément.

Le refus du salarié peut entraîner son licenciement. L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.

Le licenciement prononcé est réputé reposer sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Il ne s'agit pas d'un licenciement pour un motif économique.

Ce licenciement est soumis à certaines modalités applicables en matière de licenciement : entretien préalable, notification du licenciement, possibilité de recourir aux services d'un conseiller du salarié, préavis, indemnité de licenciement, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte. La lettre de licenciement doit être motivée ; le motif du licenciement réside dans le refus du salarié de la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif.

En cas de contestation du licenciement par le salarié devant le CPH, quel contrôle doit être opéré le juge ?

Dans une décision en date du 10 septembre 2025, la Cour de cassation précise que le juge doit apprécier la conformité de l'accord aux dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail relatif à l'APC, et sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, au sens des articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention n°158 sur le licenciement de l'OIT. Il n'est pas nécessaire que la modification, refusée par le salarié, de son contrat de travail soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur (Cass. soc., 10-9-25, n°23-23231).

En l'espèce, la Cour d'appel aurait dû rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. En jugeant qu'il ne lui incombait pas d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondaient aux exigences légales, la Cour d'appel a violé les textes précités. L'arrêt d'appel est annulé par la Cour de cassation et une autre cour d'appel devra réexaminer l'affaire en vérifiant la pertinence des motifs ayant justifié l'accord.

Autrement dit, le juge ne peut pas se contenter d'un contrôle purement formel des exigences légales, celui-ci devant vérifier que l'objectif mentionné dans le préambule de l'accord correspond bien à une réalité et que l'accord est effectivement justifié par des nécessités concrètes de fonctionnement de l'entreprise.

La Cour de cassation applique pour l'APC les mêmes règles qu'elle avait retenues pour les accords de mobilité.

S'agissant des accords de mobilité, la Cour de cassation avait précisé que le caractère réel et sérieux du licenciement consécutif au refus d'un salarié de l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord de mobilité interne suppose que cet accord soit conforme aux dispositions légales le régissant.

La chambre sociale considérait également que le caractère réel et sérieux d'un licenciement faisant suite à un refus du salarié d'appliquer à son contrat de travail des stipulations de l'accord de mobilité interne suppose que l'accord de mobilité interne soit justifié par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il appartient au juge d'apprécier (Cass. soc., 2-12-20, n°19-11986).

Le Conseil d'administration de l'OIT avait précisé, le 16 février 2022, sur les APC que le juge national devait apprécier la notion « *des nécessités de fonctionnement de l'entreprise* » conformément à la définition de l'OIT. Les organes de contrôle de l'OIT donnent leur définition de cette notion (paragraphe 52 et 53 du document). Le juge national devra vérifier, lors de la mise en place d'un APC dans une entreprise en particulier, que l'employeur justifie bien se trouver dans une situation répondant à la définition donnée par l'OIT des « *nécessités de fonctionnement de l'entreprise* » au sens de l'article 4 de la convention n°158. Le juge devra vérifier que le licenciement est bien fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, telle que définies par le juge national en concordance avec la définition des organes de contrôle de l'OIT, la charge de la preuve ne pouvant reposer sur le seul salarié.

A noter que, pour le comité de l'OIT, si le concept de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est défini ni dans la convention ni dans la recommandation, le rapport proposé par le Bureau à la première discussion de la Conférence exposait que les motifs de licenciement « *comprennent en général des raisons de nature économique, technique, structurelle ou analogues. Les licenciements décidés pour de tels motifs peuvent être individuels ou collectifs et peuvent impliquer une compression des effectifs ou la fermeture de l'entreprise* » (paragraphe 96).

Pour la Cour de cassation, l'APC n'a pas nécessairement à être justifié par des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

Cette position du juge rejoint celle du Ministère du travail dans son questions-réponses publiée en juillet 2020 sur les APC : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/dgt_qr_apc_juillet_2020.pdf.