Veille juridique du 28 juin au 29 août 2025

1.Transfert conventionnel des contrats : la responsabilité de l'ancien employeur

En cas de perte de marché ne correspondant pas à un cas de transfert légal des contrats de travail (c. trav. art. L.1224-1), les entreprises peuvent organiser un transfert conventionnel des contrats en application d'une convention collective nationale. Ce transfert se traduit par la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui reprend les clauses demeurant applicables.

Le 2 juillet 2025, la Cour de cassation précise que lorsqu'un avenant au contrat de travail est conclu, le contrat avec l'ancien employeur est rompu. Ainsi, **le nouvel employeur n'est pas redevable des sommes dues au titre des années antérieures à la reprise conventionnelle des salariés** (la relation de travail ne s'étant pas poursuivie sans interruption comme lors d'un transfert légal de contrats de travail).

L'ancien employeur peut donc être condamné à verser les éventuels rappels de salaire et indemnités dus au titre de l'accomplissement du travail antérieurement à l'avenant conclu (ex : indemnité pour travail dissimulé, majorations pour heures supplémentaires), excepté si la convention de transfert a prévu que le nouvel employeur est tenu des obligations qui incombaient à l'ancien employeur au moment de la reprise du personnel.

Cass. soc. 2 juillet 2025, n°23-20428

2. Les conséquences de l'annulation de l'homologation du PSE

Lors de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, faute d'accord conclu, l'employeur est tenu de fixer le contenu du PSE dans un document unilatéral qui doit être homologué par l'administration (c. trav. art. L. 1233-57-3).

Si le juge administratif annule la décision d'homologation du PSE par la DREETS (en raison notamment d'une consultation insuffisante), **la procédure n'a pas à être reprise dans son intégralité, sauf modification substantielle.**

À titre d'exemple, ont été considérées comme des modifications mineures du PSE ne nécessitant pas d'organiser deux réunions du CSE séparées d'au moins 15 jours (c. trav. art. L.1233-30, L.1233-36), la précision de certaines catégories professionnelles, l'actualisation du calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan et de la liste des postes de reclassement disponibles en interne.

CE 27 juin 2025, n°463870

3. La portée d'un accord collectif portant sur le droit syndical

Il est admis qu'un accord collectif peut aménager le droit syndical dans l'entreprise. Il est également possible de négocier dans le domaine des attributions et du fonctionnement du CSE (c. trav. art L.2312-19).

Un accord peut donc légitimement prévoir que la présentation au CSE du rapport annuel relatif au service de santé au travail sera effectuée par une mise à disposition dans la BDESE, réserver la prise en charge des déplacements non obligatoires aux délégués syndicaux (en excluant les représentants de sections syndicales), réserver l'accès à la commission de suivi d'un accord aux seuls syndicats signataires.

Cass. soc. 18 juin 2025, n°23-10857

4. Interdiction du motif discriminatoire dans la rupture de la période d'essai

L'employeur ou le salarié peut rompre la période d'essai sans en préciser le motif.
Toutefois, **l'employeur ne doit pas rompre la période d'essai pour un motif discriminatoire** : état de santé du salarié, origine, etc. (c. trav. art, L. 1231-1 ; L. 1132-1)

Si le salarié souhaite contester la décision de l'employeur qui a rompu la période d'essai du salarié pendant son arrêt de travail pour origine non professionnelle, l'employeur devra démontrer que sa décision était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. S'il n'arrive pas à démontrer cela, des dommages et intérêts peuvent être octroyés au salarié.

Rappel : si l'arrêt de travail a une origine professionnelle, la solution est tout autre. En effet, la résiliation du contrat de travail pendant la période de suspension causée par un accident du travail est nulle, même si elle intervient pendant la période d'essai, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail par suite de circonstances indépendantes du comportement du salarié (Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325).

Cass. soc. 25 juin 2025, n° 23-17999 FSB

5. Méthode de management mettant en péril l'état de santé des salariés

Les **propos dévalorisants et désobligeants** d'un manager envers son équipe **qui dégradent leurs conditions de travail** ne sont pas des propos qui rentrent dans le cadre de sa liberté d'expression, mais **sont une atteinte à la dignité des salariés**.

Selon les juges, compte tenu de leur impact sur la santé des salariés ce comportement managérial rend impossible le maintien dans l'entreprise du manager.
Par conséquent, la faute grave est justifiée pour un tel comportement, même sans passif disciplinaire du salarié en cause.

Cass. soc. 4 juin 2025, n° 23-20600 D

6. Licenciement pour faute grave du salarié après l'homologation de la rupture conventionnelle

L'employeur qui signe une rupture conventionnelle avec son salarié peut licencier pour faute grave son salarié entre la date d'expiration du délai de rétractation de la rupture et la date de rupture du contrat prévue par ladite convention.

Toutefois, les manquements justifiant la faute grave doivent être survenus pendant cette période ou l'employeur doit en avoir eu connaissance pendant cette période.

Si l'employeur procède au licenciement pour faute grave du salarié, les indemnités de rupture négociées dans la rupture conventionnelle restent quand même dues au **salarié si la convention de rupture a été homologuée par l'administration.** Toutefois, ce licenciement mettra un terme au contrat avant la date prévue par la convention.

Cass. soc ; 25 juin 2025, n° 24-12096 FSB

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ

ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

- de Carrefour
- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- des centres équestres

Retrouvez-nous sur apgis.com

apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex