VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
Du 29 septembre au 03 octobre 2025

Actualités législatives et réglementaires

► *Médecine du travail*

L'arrêté du 25 septembre 2025, relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, est paru au *JO* du 27.

► *Wallis et Futuna*

Le décret n°2025-971 du 29 septembre 2025, fixant les modalités d'intégration dans le corps des professeurs des écoles des personnels enseignants du premier degré des îles Wallis et Futuna, est paru au *JO* du 30.

► *Santé - Sécurité*

Plusieurs arrêtés sont parus au *JO* du 30 :

- l'arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R 4323-56 et R 4544-9 du code du travail ;
- l'arrêté du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes ;
- l'arrêté du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes (en agriculture).

Jurisprudence

► *Indemnité de collation - Frais professionnels La Poste*

L'indemnité de collation, attribuée selon les conditions fixées par l'article 2 de la décision n°433 du 26 février 2004 de La Poste et qui vient compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la distribution postale dont l'activité nécessite une « *collation* » avant le départ en tournée, nonobstant son caractère forfaitaire, constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire (Cass. soc., 1-10-25, n°24-14997).

► *Salariés mandatés - Exercice du mandat Maintien de la rémunération*

Une indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu ayant pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi, ne constituent pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des salariés mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes (Cass. soc., 1-10-25, n°23-17765).

► *Exercice du mandat - Détachement Maintien de la rémunération*

Le taux de service actif attaché à l'emploi occupé par le salarié avant qu'il ne soit détaché à 100 % de son temps de travail en raison des différents mandats, syndicaux ou représentatifs, dont il est titulaire constitue un avantage social de retraite dont il ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats (Cass. soc., 1-10-25, n°23-17765).

► *Accord de branche étendu - Exception d'illégalité*

Il résulte des articles L 2261-15 et L 2261-25 du code du travail qu'eu égard à l'effet obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application résultant du premier de ces textes, l'exception d'illégalité d'un accord de branche étendu n'est pas recevable en l'absence d'exception d'illégalité de l'arrêté ayant étendu ledit accord de branche, quand bien même, en l'absence de vice propre à l'arrêté d'extension, le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur l'exception d'illégalité formée à l'encontre de l'arrêté d'extension (Cass. soc., 1-10-25, n°23-15627).

► *PSE - Responsabilité de l'Etat*

En cas d'annulation de la validation ou du refus d'homologation d'un PSE par le juge administratif, l'employeur ne peut engager la responsabilité de l'Etat, en réparation des dommages qu'il a subis du fait des remboursements et des autres dommages-intérêts versés aux salariés, qu'en cas de faute lourde (CE., 19-9-25, n°470918 et n°476305).

► *Licenciement - Date de rupture*

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire le jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture.
La révocation du mandat du président, signataire de la lettre de licenciement, envoyée le même jour est sans effet sur la notification de la rupture du contrat réputée définitivement acquise ce même jour (Cass. soc., 17-9-25, n°23-22219).

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

► *Redressement judiciaire - Licenciement Reclassement*

Ne peut être jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié pour défaut de recherche loyale et sérieuse de reclassement au motif que les lettres de recherche de reclassement ont été effectuées la veille du licenciement envers des entreprises extérieures, alors que des lettres de recherche de reclassement avaient déjà été envoyées en interne un mois avant le licenciement (Cass. soc., 17-9-25, n°23-22426).

► *Licenciement - Faute grave Individualisation des sanctions*

Il est permis à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute. Le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la loi, à partir du moment où cette individualisation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ou détournement de pouvoir. Cette appréciation relève des juges du fond (Cass. soc., 17-9-25, n°23-22456).

► *Liberté d'expression - Licenciement - Nullité*

Sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression, liberté fondamentale entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Ainsi, viole l'article L 1121-1, la cour d'appel qui n'a pas recherché si, dans la lettre de licenciement reprochant au salarié une incapacité à communiquer avec ses responsables hiérarchiques, notamment avec sa responsable directe qu'elle dénigrait systématiquement depuis plus d'un an - faits pouvant relever de sa liberté d'expression dans l'entreprise - le salarié, par son attitude de dénigrement de sa supérieure hiérarchique, n'avait pas abusé de sa liberté d'expression par l'emploi de propos injurieux diffamatoires ou excessifs (Cass. soc., 17-9-25, n°24-11090).

► *Licenciement - Congé de reclassement*

La cour d'appel ne peut exonérer un employeur du paiement de dommages-intérêts à un salarié à qui il a été proposé un congé de sécurisation professionnelle, alors qu'il devait lui être proposé un congé de reclassement, même si ces deux congés ont le même objet (Cass. soc., 17-9-25, n°24-13280).

► *Appel - Régularisation*

La déclaration d'appel, nulle, erronée ou incomplète, peut être régularisée par une nouvelle déclaration d'appel, dans le délai pour conclure selon l'article 901 du code de procédure civile (Cass. soc., 17-9-25, n°24-15879).

► *Elections professionnelles - Dépens*

En matière de contentieux des élections professionnelles, le tribunal judiciaire statue sans frais, ni forme de procédure selon l'article R 2314-25 du code du travail. Les syndicats ne peuvent donc pas être condamnés aux dépens (Cass. soc., 17-9-25, n°24-60079).

FOCUS

Pas de licenciement pour insuffisance professionnelle sans formation préalable

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante, à remplir ses fonctions ou les tâches qui lui sont confiées (ex : des compétences professionnelles manifestement insuffisantes, des échecs à des formations obligatoires, un travail de qualité insuffisante, des objectifs réalisables non atteints…).

Elle ne doit pas être confondue avec la faute disciplinaire qui est un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur. La faute peut résulter d'un manquement au règlement intérieur (ex : discipline), aux règles de sécurité ou aux règles de vie en communauté de travail. Elle suppose une mauvaise volonté délibérée (Cass. soc., 16-2-12, n°10-18162).

L'inexécution fautive ou l'exécution volontairement défectueuse du travail (ex : baisse volontaire de rendement…) peut justifier une sanction disciplinaire mais les simples insuffisances professionnelles ne sauraient constituer des fautes (Cass. soc., 19-6-02, n°00-43602).

Des erreurs ou autres négligences imputables au salarié ne peuvent revêtir un caractère fautif (Cass. soc., 23-5-13, n°12-12914).

En revanche, la répétition des erreurs de caisse ainsi que l'énormité du déficit constaté dans une seule journée caractérisent un manque d'attention extrême de la part de la caissière et un total désintérêt pour son travail constituant une faute et non une simple insuffisance professionnelle (Cass. soc., 28-11-06, n°06-40013).

Pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur doit se baser sur des faits objectifs, précis et vérifiables, imputables au salarié.

Il peut notamment décider, en vertu de son pouvoir de direction, d'évaluer un salarié. Le salarié qui refuse de s'y soumettre commettrait une faute grave. Toutefois, un résultat négatif à un test professionnel ne suffit pas, à lui seul, à justifier un licenciement (Cass. soc., 18-7-00, n°98-44591).

L'employeur qui n'a pas délivré au salarié les formations suffisantes pour lui permettre d'exercer convenablement ses fonctions ne peut valablement pas prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle ou insuffisance de résultats (Cass. soc., 29-11-07, n°05-42004).

Dans une décision en date du 9 juillet 2025, la Cour de cassation a conditionné expressément la validité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle au fait que l'employeur ait préalablement assurer au salarié des formations et tutorats pour l'aider dans la bonne continuation de la marche des affaires et mis en place un plan de retour à la performance ou un plan d'accompagnement (Cass. soc., 9-7-25, n°24-16405).

Dans cette affaire, l'employeur reprochait une insuffisance professionnelle au salarié qui, malgré des mises en garde, n'avait pas atteint ses objectifs quantitatifs et n'avait pas fourni, dans le cadre de son travail, la prestation attendue et n'était pas parvenu à remplir ses fonctions de manière satisfaisante. Faute pour l'employeur d'avoir assuré au salarié des formations adaptées pour que celui-ci s'améliore dans son travail, la Cour de cassation a considéré que l'employeur ne pouvait pas le licencier valablement pour insuffisance professionnelle.

Sauf dispositions conventionnelles particulières, l'employeur, confronté à un problème d'insuffisance professionnelle, n'a pas, en principe, l'obligation de proposer au salarié un poste de travail plus adapté à ses capacités.

En conclusion, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié sans que l'employeur lui ait délivré préalablement une formation adaptée sera jugé sans cause réelle et sérieuse, même si les insuffisances sont bien caractérisées. Si l'employeur n'est pas soumis à une obligation de reclassement face à des insuffisances professionnelles, il pèse, sur lui, une véritable obligation de formation préalablement à toute rupture pour ce motif.

Pour les salariés protégés, le Conseil d'Etat adopte une position quelque peu différente. L'inspecteur du travail doit, avant d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé pour insuffisance professionnelle :

- s'assurer que l'insuffisance professionnelle du salarié ne résulte pas d'un manquement de l'employeur à son obligation d'adapter le salarié protégé à son poste de travail et au maintien de sa capacité à occuper un emploi en mettant en œuvre, le cas échéant, les actions de formation nécessaires ;
- vérifier que l'employeur a cherché à lui confier d'autres tâches susceptibles d'être mieux adaptées à ses capacités professionnelles (CE, 2-12-24, n°487954).