Actualités législatives et réglementaires

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

Jurisprudence

► *Transaction - Effets - CDD*

Doit être approuvée la cour d'appel, qui ayant relevé que les dispositions d'un protocole d'accord entre le salarié et l'employeur prévoyaient que la transaction avait pour objet de mettre fin à tout litige né ou à naître entre les parties et que celles-ci s'étaient déclarées remplies de l'intégralité de leurs droits, en a déduit que les effets de la requalification des contrats à durée déterminée conclus entre les parties en contrat à durée indéterminée ne devaient pas remonter au-delà du premier contrat conclu postérieurement à la transaction (Cass. soc., 8-10-25, n°24-16500).

► *Transaction - Nullité - Prescription*

Il résulte de la combinaison des articles 2224 du code civil et L 1471-1, alinéa 1er du code du travail, que l'action aux fins de nullité d'une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil (Cass. soc., 8-10-25, n°23-23501).

► *Titres-restaurant - Télétravail*

Aux termes de l'article L 1222-9 III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
Il résulte de la combinaison de ce texte et des articles L 3262-1, alinéa 1er et R 3262-7 du code du travail que l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail (Cass. soc., 8-10-25, n°24-12373).

► *Titres-restaurant - Egalité de traitement - Télétravail*

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.
Lorsque l'attribution des titres-restaurant est réservé aux seuls salariés qui n'avaient pas accès au restaurant d'entreprise en raison de leur éloignement géographique ou du caractère itinérant de leurs fonctions, l'employeur, ne peut, en vertu du principe d'égalité de traitement, refuser le bénéfice des titres-restaurant aux télétravailleurs au seul motif qu'ils exercent leurs fonctions chez eux (Cass. soc., 8-10-25, n°24-10566).

► *Heures supplémentaires - Preuve - Gens de mer*

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies par un marin, il appartient à l'employeur de justifier, en vue d'une discussion contradictoire, de la tenue du registre des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins visé par l'article 18 du décret n°2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer.
Viole dès lors ces dispositions, en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel qui, pour rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaires d'un marin, retient que celui-ci produit un décompte suffisamment précis des heures de travail dont il sollicite le paiement mais aucun élément de preuve, alors qu'elle constate que l'employeur ne justifie pas de la tenue du registre, ni d'aucun autre élément permettant de comptabiliser le temps de travail accompli (Cass. soc., 8-10-25, n°24-17726).

► *Conseils de prud'hommes - Greffes*

Le Conseil constitutionnel vient de déclasser en dispositions réglementaires trois dispositions législatives :

- les deuxième et dernier alinéas de l'article L 123-1 du code de l'organisation judiciaire qui prévoit d'une part la mutualisation des services de greffe du tribunal judiciaire et du conseil de prud'hommes, lorsque ce dernier a son siège dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité et, d'autre part, sur la disposition prévoyant que le président du conseil de prud'hommes est consulté sur l'organisation du service de greffe du conseil de prud'hommes ;
- le second alinéa de l'article L 1423-3 du code du travail qui prévoit que le juge départiteur assiste, à sa demande et au moins une fois par an, à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes ;
- et le dernier alinéa de l'article L 1441-11 du code du travail qui prévoient que, pour les personnes candidates dans la section de l'agriculture, les ressorts du conseil de prud'hommes ou du conseil de prud'hommes limitrophe sont déterminés en fonction du ressort de cette section (C. Const., 9-10-25, n°2025-315).

► *Licenciement économique - Groupe - Notion*

Selon l'article L 1233-4, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2015-990 du 6 août 2015, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient.
Cette recherche de possibilités de reclassement doit être réalisée par l'employeur, si la société fait partie d'un groupe, auprès des autres sociétés de ce groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du

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

personnel, peu important l'absence de lien capitalistique entre ces entreprises.
Le juge ne peut écarter l'absence de permutabilité du personnel alors qu'il constate qu'une activité commune est exercée par deux entreprises, que les salariés portent les mêmes équipements et travaillent avec des camions appartenant à l'une des deux entreprises, et enfin que la majorité des clients de l'une des deux entreprises est issue de l'autre entreprise (Cass. soc., 17-9-25, n°24-16274).

► PSE - Mesures individuelles - Contestation

Dès lors qu'au moment de la signature d'un avenant modifiant le lieu de travail, le salarié dispose d'une exacte connaissance des indemnités que lui versera son employeur dans le cadre d'un PSE, le délai quinquennal pour contester l'insuffisance des mesures au regard des moyens du groupe court à compter de la signature dudit avenant.
Est donc prescrite l'action engagée par le salarié seulement après la nullité du PSE confirmé au stade de la cassation (Cass. soc., 17-9-25, n°24-14831, n°24-14841 et n°24-14871).

► Transfert - Contrats de travail - Personne publique

La résiliation d'un contrat de concession ou d'affermage liant une collectivité publique à une personne privée chargée de l'exploitation d'une entité économique autonome emporte retour de l'entité économique à la collectivité publique propriétaire dès lors que l'entité en cause conserve son identité et que la poursuite de son exploitation reste possible, en sorte que les contrats de travail des salariés affectés à l'exploitation de l'entité se poursuivent avec la collectivité publique (Cass. soc., 17-9-25, n°24-14665).

► Agissements sexistes - Faute grave

La tenue par un responsable envers ses subordonnées de propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, de manière répétée, est constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement pour un tel motif (Cass. soc., 17-9-25, n°24-14363).

► Responsable bancaire - Faute grave

Le licenciement motivé par la consultation, de manière fréquente, par un responsable de banque des comptes de ses collègues, par ailleurs clients de la banque, afin de connaître leurs revenus ne peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur n'apporte pas la preuve de la matérialité des faits allégués, alors que celui-ci produit un rapport confectionné par le service conformité, qui retrace les consultations effectuées par le responsable, la date, l'heure des consultations et l'identité des salariés dont le responsable consultait les comptes.
Le juge en ne tenant pas compte de ce rapport, a dénaturé l'écrit qu'il lui était soumis. Ce qui est interdit (Cass. soc., 17-9-25, n°24-14435).

► CDD - Force majeure - Covid 19

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.
Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.
La situation exceptionnelle de Covid-19 ne permettait pas à l'employeur d'invoquer la force majeure pour rompre le contrat de travail à durée déterminée : « *Au regard de la situation sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie de Covid-19 et des décisions gouvernementales consécutives, l'employeur avait subi une baisse significative de son activité au cours des semaines de confinement et non un arrêt total, que la salariée, engagée en qualité de gestionnaire de crédit pour une période expirant le 31 décembre 2020, avait des missions essentiellement administratives et financières, dont il n'était pas établi qu'elles avaient toutes cessé en raison des mesures de confinement. La Cour d'appel a relevé ainsi que l'empêchement était temporaire* » (Cass. soc., 8-10-24, n°24-13962).

► Elections professionnelles - Parité

Lorsque le protocole d'accord préélectoral prévoit dans le collège unique une proportion de 41,67 % de femmes et 58,33 % d'hommes et fixe à deux le nombre de sièges des titulaires et des suppléants, le syndicat a l'obligation de présenter une liste de candidats comportant un homme et une femme.
Le tribunal qui constate que la liste de candidats déposée par le syndicat pour les titulaires et pour les suppléants ne comprenait qu'un candidat homme mais pas de candidat femme, doit considérer que cette liste n'est pas conforme à l'article L 2314-30 du code du travail.
Ce tribunal ne peut valablement juger que la liste syndicale qui comprend chaque fois un seul candidat homme, ne porte pas atteinte à la parité homme-femme, ni à la règle de l'alternance des candidatures féminines et masculines (Cass. soc., 1-10-25, n°24-60189).

► Licenciement - Faute grave

Si faire supporter par la société des dépenses personnelles engagées par le salarié peut rompre le lien de confiance entre l'employeur et le salarié et justifier la rupture du contrat du travail, ces faits ne peuvent justifier la qualification de faute grave eu égard à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et à son parcours professionnel sans tâche (Cass. soc., 1-10-25, n°24-13764).

FOCUS

Quelle est la liberté de l'employeur dans le choix d'une sanction disciplinaire ?

Lorsque le salarié commet une faute clairement établie, l'employeur est libre de choisir la sanction qu'il inflige au salarié mais cette liberté est toutefois strictement encadrée.

L'employeur qui est soumis à l'obligation d'instituer un règlement intérieur (entreprise d'au moins 50 salariés) ne peut, en l'absence d'un tel règlement dans l'entreprise, prononcer aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement (Cass. soc., 2-12-20, n°19-21292 ; Cass. soc., 23-3-17, n°15-23090).

Ainsi, lorsqu'il est tenu d'établir un règlement intérieur, l'employeur doit prévoir la nature et l'échelle des sanctions et il ne peut prononcer que les sanctions prévues dans ce règlement. Ce règlement intérieur ne peut prévoir des sanctions plus sévères que celles prévues dans la convention collective. S'agissant d'une mise à pied disciplinaire prévue par ce dernier, celle-ci n'est licite que si le règlement précise sa durée maximale (Cass. soc., 26-10-10, n°09-42740).

Si un avertissement n'est pas une étape préalable à une procédure de licenciement, un règlement intérieur peut conditionner la validité d'un licenciement à la notification préalable d'un tel avertissement (Cass. soc., 10-7-19, n°18-13893).

L'employeur prononçant une mise à pied disciplinaire peut décider de fractionner l'exécution de celle-ci. Le fait que le salarié soit placé en arrêt maladie le jour où doit commencer une mise à pied disciplinaire décidée antérieurement par l'employeur ne permet pas à ce dernier d'en différer l'exécution à l'issue de l'arrêt maladie (Cass ; soc., 21-10-03, n°01-44169).

Un salarié ne peut refuser d'exécuter une sanction disciplinaire qui ne modifie pas son contrat de travail.

L'employeur ne peut infliger une sanction qui modifie le contrat de travail d'un salarié sans obtenir son accord. L'employeur doit, lorsqu'il notifie au salarié une sanction modifiant son contrat de travail, l'informer de sa faculté d'accepter ou de refuser cette modification (Cass. soc., 28-4-11, n°09-70619). L'absence de cette information peut permettre au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail (Cass. soc., 28-4-11, n°09-70619). Un employeur qui applique immédiatement une rétrogradation ou toute autre sanction modifiant le contrat de travail du salarié, sans recueillir préalablement son accord, épuise son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer ultérieurement un licenciement pour les mêmes faits, aucun fait fautif ne pouvant donner lieu à une double sanction (Cass. soc., 17-6-09, n°07-44570).

Si le salarié refuse la sanction modifiant son contrat de travail, l'employeur peut toujours prendre une autre sanction qui peut être un licenciement disciplinaire (y compris pour faute grave) si les faits reprochés à l'origine le justifient, ou une sanction plus légère.

Dans ce cas, il doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans un délai de deux mois, ce délai courant à compter de la date à laquelle le salarié a refusé la sanction (Cass. soc. 11-2-09, n°06-45897 ; Cass. soc., 28-4-11, n°10-13979). A noter que le licenciement prononcé à la place de la sanction refusée ne peut être fondé sur le refus de la modification, celui-ci n'étant pas fautif (Cass. soc., 27-3-07, n°06-42113).

Un salarié qui accepte une rétrogradation ou une mutation comme sanction disciplinaire, modifiant un élément essentiel de son contrat de travail, reste en droit de contester ultérieurement la régularité et le bien-fondé de la sanction (Cass. soc., 14-4-21 n°19-12180).

La sanction prononcée par l'employeur doit être proportionnée à la faute commise. Si la sanction est disproportionnée, le CPH ne peut prendre une autre sanction en lieu et place de celle prononcée par l'employeur (Cass. soc., 16-12-03, n°01-46553) mais il peut l'annuler.

Si la sanction est annulée par le CPH en raison de son caractère disproportionné, l'employeur a la possibilité, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un licenciement, de prendre une autre sanction moins importante dès lors qu'il notifie celle-ci dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision d'annulation de la précédente sanction (Cass. soc., 4-2-93, n°88-42599). Toutefois, lorsque la sanction a été annulée pour une irrégularité de procédure, l'employeur ne peut reprendre la procédure et prononcer une nouvelle sanction dans l'hypothèse où l'annulation repose sur un défaut d'entretien préalable (Cass. soc., 18-1-95, n°90-42087).

Face à une faute justifiant un licenciement, l'employeur peut toujours décider d'infliger au salarié une sanction moindre que la faute commise.

Pour un même fait fautif, il peut sanctionner différemment des salariés du moment que l'individualisation de la sanction repose sur des critères objectifs exempts de toute discrimination (ancienneté, passé disciplinaire de chaque salarié, part prise par chaque salarié dans la faute...) : Cass, soc, 21-11-18, n°17-25761.

En effet, s'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 et si le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas, en soi, une discrimination au sens de la loi, cette individualisation doit être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ou détournement de pouvoir, les juges du fond appréciant souverainement cette justification (Cass. soc.,17-9-25, n°23-22456).