



Actualités législatives et réglementaires

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

Jurisprudence

► CDD - Requalification

Lorsqu'un CDD a été conduit, sans terme précis, pour remplacer un salarié absent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date.

Il en résulte dans l'hypothèse où un salarié remplace un salarié absent, que si l'employeur ne notifie pas au salarié remplaçant que le salarié absent a définitivement cessé son activité, que par ailleurs le contrat de travail du salarié remplaçant est suspendu et que les documents de fin de contrat du salarié absent n'ont pas été remis au salarié remplaçant, ce dernier est réputé être maintenu dans une relation contractuelle à durée indéterminée (Cass. soc., 13-11-25, n°24-14259).

► Obligation de sécurité - Avis médecin du travail Télétravail

L'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée qu'il est en droit d'en refuser l'accès. Par ailleurs, tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, l'employeur qui n'a pas exercé le recours prévu par l'article L.4624-7 ne peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur (Cass. soc., 13-11-25, n°24-14322).

► Repos hebdomadaire

Il résulte de l'article L.3132-1 que toute semaine civile doit comporter un repos de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans qu'il soit exigé que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs (Cass. soc., 13-11-25, n°24-10733).

► Temps de travail - Décompte

Lorsque le salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif, l'employeur doit procéder à un décompte de la durée du travail dans les conditions de l'article D.3171-8, c'est-à-dire :

- 1° quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- 2° chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié (Cass. soc., 13-11-25, n°23-19055).

► Préjudice d'anxiété - Amiante Exposition substances toxiques

Lorsque l'exposition à l'amiante s'est poursuivie après la période visée par l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste permettant la mise en œuvre du régime légal de l'ACAATA, et qu'une exposition à d'autres produits CMR est révélée, le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante ou à une autre substance toxique ou nocive. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin (Cass. soc., 13-11-25, n°24-20559).

► Congés payés - Report

Lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé (Cass. soc., 13-11-25, n°24-14084).

► Inaptitude - Indemnité compensatrice de préavis Ancienneté

L'indemnité compensatrice prévue par l'article L.1226-14 due au salarié licencié pour inaptitude n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte que le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement (Cass. soc., 22-10-25 n°24-17826).

► Discrimination syndicale - Licenciement Inaptitude

L'autorité administrative qui se prononce sur une demande d'autorisation d'un licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude vérifie que l'inaptitude est réelle et justifie son licenciement. Elle n'a pas, en revanche, à rechercher la cause de l'inaptitude y compris si est invoqué un harcèlement moral ou une discrimination syndicale. L'autorisation administrative donnée par l'inspecteur du travail ne fait donc pas obstacle à l'action du salarié devant les juridictions judiciaires pour faire reconnaître un manquement de l'employeur à l'origine de l'inaptitude.

Le juge judiciaire peut, par conséquent, rechercher si l'inaptitude du salarié n'a pas pour une origine une discrimination syndicale subie par le salarié (Cass. soc., 5-11-25, n°24-16023).

► **Salarié protégé - Licenciement Réintégration**

Le licenciement d'un salarié protégé sans autorisation administrative de licenciement ouvre droit à ce dernier à une indemnité pour violation du statut protecteur. Lorsque le salarié demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration (Cass. soc., 8-11-25, n°24-12480).

► **Salarié protégé - Licenciement Réintégration**

Le salarié protégé dont le licenciement est entaché de nullité pour violation du statut protecteur et qui forme une demande de réintégration mais refuse la proposition de l'employeur, ce dont il résulte que l'impossibilité de réintégration est imputable au seul salarié, n'a pas droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5-11-25, n°24-12480 : arrêt rendu sous l'article L.2411-1 dans sa rédaction antérieure au 6 mai 2010 et L.1235-3 antérieur au 22 septembre 2017).

► **Représentants du personnel - Libre circulation Santé sécurité**

Lorsqu'un salarié est tenu de présenter un pass vaccinal, un test négatif de covid-19 ou un certificat de rétablissement suite à une contamination, en raison de l'exercice de son activité dans un établissement de santé, social et médico-social en vertu des lois n°2021-689 du 31 mai 2021, et 2021-1040 du 5 août 2021, le fait pour un représentant du personnel de ne pas présenter l'un de ces documents et d'être obligé de participer aux réunions de représentants du personnel par visioconférence depuis des locaux distincts ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté syndicale et la liberté de circulation, eu égard aux impératifs de santé publique (Cass. soc., 5-11-25, n°23-22110).

► **Elections professionnelles - Vote électronique**

Un PAP peut prévoir le recours au vote électronique que si un accord collectif d'entreprise préalable conduit à cet effet est en vigueur dans l'entreprise (Cass. soc., 5-11-25, n°24-60169).

► **Harcèlement sexuel**

La tenue de gestes et propos à connotation sexuelle de manière récurrente par un salarié, dès lors qu'elle crée une situation offensante ou anxiogène à l'égard de certains salariés, si elle peut ne pas être constitutive d'une faute grave en raison de l'absence de sanction préalable compte tenu de l'emploi du salarié qui n'était pas tout le temps présent dans les locaux de l'entreprise, et compte tenu de l'ancienneté importante, caractérise tout de même un comportement fautif constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 5-11-25, n°24-18932).

► **Licenciement économique - Redassement**

N'a pas mené une recherche effective et sérieuse de redassement l'employeur qui licencie pour motif économique un salarié sans attendre la réponse d'au moins une des sociétés incluses dans le périmètre de redassement sur une possibilité de redassement.

Le licenciement est par conséquent sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5-11-25, n°24-14758).

► **Sanction disciplinaire - Entretien**

L'employeur, informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien préalable pour raisons médicales, peut en reporter la date.

C'est alors à compter de cette date que court le délai d'un mois dans lequel la sanction disciplinaire doit intervenir (Cass. soc., 5-11-25, n°24-13092).

► **Inaptitude AT/MP - Licenciement**

L'employeur doit appliquer les règles de l'inaptitude d'origine professionnelle dès qu'il a connaissance que l'inaptitude a pour partie une origine professionnelle (Cass. soc., 22-10-25, n°24-14716).

FOCUS

Grève : quelle est la valeur juridique d'un protocole de fin de conflit ?

Dans le cadre d'une grève, les parties peuvent décider de mettre fin au conflit en signant un « *protocole de fin de conflit* » ayant pour objectif de régler les conséquences de la grève : la satisfaction totale ou partielle des revendications, le paiement des jours de grève, la récupération des jours de grève et leur contrepartie, l'abandon des sanctions et la renonciation aux poursuites judiciaires.

Selon les cas, le protocole de fin de conflit peut être signé directement par les grévistes, par le CSE ou les organisations syndicales.

S'il est conclu avec des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues par les articles L.2232-12 et L.2232-13

du code du travail, il prend la forme d'un accord collectif de droit commun (Cass. soc., 8-4-09, n°08-40256).

Dans le cas contraire, il prend la forme d'un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 15-1-97, n°94-44914).

En signant un accord de fin de conflit, l'employeur s'engage à respecter ses engagements sous peine notamment d'être condamné à verser des dommages et intérêts.

Lorsque les parties ont signé un accord de fin de conflit, l'employeur n'a plus d'intérêt à agir pour constater le caractère irrégulier du préavis de grève (Cass. soc., 6-10-04, n°02-19458).

Lorsque le protocole de fin de conflit prévoit qu'aucune action de représailles ne pourra être engagée contre les personnels grévistes, l'employeur ne peut valablement pas licencier un salarié pour sa participation au mouvement de grève (Cass. soc., 1-10-25, n°24-12739).

Lorsqu'un employeur répond aux revendications des grévistes dans un accord de fin de conflit en instituant un avantage qui se substitue aux primes antérieures, cet avantage doit bénéficier à tous les salariés sans distinction entre salariés grévistes et non-grévistes (Cass. soc., 5-7-05, n°03-45615).

Un protocole d'accord ne peut réserver des mesures à certains grévistes, en fonction de l'importance ou de la nature de leur participation au conflit, selon une liste établie par les organisations syndicales signataires, une telle liste ne constituant pas une justification objective et pertinente à la différence de traitement (Cass. soc., 13-12-17, n°16-12397).

En revanche, des différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'un protocole de fin de conflit ayant valeur d'accord collectif, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. soc., 30-5-18, n°17-12782 : à propos d'une prime de treizième mois qui n'avait été mise en place que pour un seul site de l'entreprise).

Un CSE, dès lors qu'il est signataire de l'accord de fin de conflit, a la qualité pour demander, conjointement avec les organisations syndicales signataires, son application ou l'indemnisation du préjudice résultant de son inexécution par l'employeur (Cass. soc., 8-4-09, n°08-40256).