



Veille juridique du 25 octobre au 6 novembre 2025

1. Représentants syndicaux : suppression d'indemnités compensant des charges et contraintes non inhérente à l'emploi

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination du fait de ses activités syndicales (c. trav. art. L.1132-1). Toutefois, des différences de traitement restent envisageables lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (c. trav. art. 1133-1).

Dans cette affaire un accord collectif supprimait pour les salariés mandatés détachés le maintien d'indemnités compensant une sujétion de service (astreinte, services continus...). La Cour de cassation rappelle que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou syndical. Celui-ci ne peut donc être privé d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi puisqu'il s'agit d'un complément de salaire.

Toutefois, le salarié ne peut réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés. Les indemnités supprimées avaient pour objet de compenser des charges et contraintes auxquelles certains salariés étaient exposés et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi (ex : travail de nuit). Ces indemnités ne constituaient donc pas des compléments de salaire devant être maintenus aux salariés mandatés non exposés à ces charges et contraintes.

Cass. soc. 1er oct. 2025, n°23-17765

2. Inaptitude professionnelle : Pas de prise en compte du préavis pour l'ancienneté à retenir

Lorsqu'une inaptitude découle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié en CDI a le droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double du montant de l'indemnité légale de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis (c. trav. art. L.1226-14).

Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, elle ne recule donc pas la date de cessation du contrat de travail (cass. soc. 15 juin 1999, n°97-15328). Ainsi, le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement ne doit pas tenir compte du préavis, pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Cass. soc. 22 oct. 2025, n°24-17826

3. Insuffisance de garanties pour le suivi de la charge de travail entraînant la nullité du forfait jours

Le dispositif de forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche (c. trav. art. L.3121-63) et la conclusion d'une convention individuelle écrite de forfait (c. trav. art. L.3121-55).

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail des salariés en forfait jours est raisonnable (c. trav. art. L.3121-60). Ainsi, l'accord doit fixer les modalités selon lesquelles l'employeur évalue et suit régulièrement la charge de travail du salarié. A cela s'ajoutent les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail (c. trav. art. L.3121-64). A défaut, la convention de forfait jours conclue sur le fondement de cet accord est nulle (cass. soc. 10 janv. 2024 n°22-13200).

En l'espèce, l'accord collectif n'instituait pas un suivi réel et effectif du temps de travail du salarié, permettant à l'employeur de remédier à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable.

Cass. soc. 24 sept 2025 n°24-14577

4. Rappel du régime applicable au préavis de licenciement

Un préavis légal de licenciement dont la durée dépend du statut et/ou de l'ancienneté du salarié est applicable lorsque le salarié est licencié (sauf pour faute grave ou lourde). Il s'effectue entre la notification du licenciement et la fin du contrat de travail.

Toutefois, le salarié peut tout de même être dispensé de l'effectuer par une décision de l'employeur ou être dans l'impossibilité de l'effectuer, cela sera le cas par exemple en cas de licenciement pour inaptitude. Dans ces deux hypothèses, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis pour le préavis non effectué. Légalement, lorsque le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, la durée de celui-ci est d'un mois. Si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté, cette durée est augmentée à 2 mois. (C. trav. art, L. 1234-1 à 8)

Toutefois, la Cour de cassation rappelle que des dispositions conventionnelles, ou encore le contrat de travail ou les usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour le salarié, donc plus longues que celles-ci.

Si le contrat de travail du salarié prévoit une durée plus longue (donc plus favorable) que les durées légales ou même que les dispositions de la convention collective applicable au salarié, la durée du préavis qu'il conviendra de retenir est donc celle du contrat de travail.

Cass. soc. 22 octobre 2025, n° 24-15656 FD

5. Mention du lieu de travail dans le contrat de travail : simple valeur informative

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt qu'en l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié, la mention du lieu de travail dans le contrat n'a que la valeur d'une information sauf à ce qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Par conséquent, en l'absence de clause de mobilité et si le contrat stipule seulement la mention du lieu de travail (sans autre précision), l'employeur pourra imposer une modification de ce lieu de travail lorsque la modification intervient dans la même zone géographique. L'accord du salarié n'est pas nécessaire et son refus peut être constitutif d'une faute.

Toutefois, si cette modification intervient dans un secteur géographique différent, l'accord préalable du salarié est nécessaire.

En l'absence de définition légale de la notion de secteur géographique, différentes décisions jurisprudentielles précisent des critères pour déterminer si le nouveau lieu de travail est dans la même zone géographique que l'ancien : la distance séparant les deux lieux, la durée du trajet, l'existence d'un bassin d'emploi homogène, etc.

Il peut également être tenu compte de l'état de développement des transports en commun, le covoiturage, la fatigue, les frais financiers générés par l'usage du véhicule personnel pour rejoindre le nouveau lieu de travail, etc.

Cass. soc. 22 octobre 2025 n° 23-21593 D

6. Preuve de la discrimination

Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, en raison de son état de santé, de son origine, de son appartenance syndicale, de son sexe, de sa grossesse, etc. (C. trav. art, L. 1132-1)

Afin de démontrer cette discrimination, plusieurs jurisprudences imposaient au salarié de produire des éléments de preuves attestant cette discrimination et de transmettre en cas de contentieux, des éléments laissant supposer qu'il avait été traité moins favorablement qu'un autre salarié dans une situation comparable.

Cette circonstance exigeait donc du salarié d'apporter des éléments de comparaison avec un autre salarié.

La Cour de cassation précise dans cet arrêt que **le salarié n'a pas nécessairement à apporter des éléments de preuves attestant cette comparaison avec les autres salariés.**

En l'espèce, un salarié qui était en mi-temps thérapeutique a été envoyé par son employeur pendant son jour de repos hebdomadaire à une formation. Pour la Cour de cassation, cet élément était suffisant pour laisser supposer une discrimination en raison de son état de santé, même si le salarié n'apportait aucun élément de comparaison avec d'autres salariés.

Ainsi, l'employeur devra démontrer que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cass. soc. 8 octobre 2025 n°24-11151 D

FRAGILITÉS

Nous sommes à vos côtés dans les moments difficiles



Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil...

Nous sommes à vos côtés pour vous aider, vous et vos proches dans les moments difficiles grâce à nos experts spécialisés en accompagnement social.

Scannez et découvrez
l'accompagnement dont
vous pouvez bénéficier



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE