



Actualités législatives et réglementaires

► *Représentativité syndicale*

Plusieurs arrêtés de représentativité syndicale nationale et régionale sont parus aux JO du 3 décembre.

► *Insertion sociale et professionnelle*

Le décret n°2025-1152 du 1^{er} décembre 2025 portant revalorisation de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle est paru au JO du 3.

► *CPF*

Le décret n°2025-1156 du 3 décembre 2025 portant sur la mobilisation des droits inscrits sur le compte personnel de formation est paru au JO du 4.

Jurisprudence

► *Elections professionnelles – Liste d'émargement*

Après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition. L'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation sollicitée en application des articles R 2314-16 et R 2314-17 relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond (Cass. soc., 3-12-25, n°24-17681).

► *Droit d'alerte – Membre CSE - BDESE*

Les demandes relatives à l'accès à la base de données économiques et sociales (BDESE) et aux informations qu'elle contient, dont sont bénéficiaires les membres de la délégation du personnel au CSE et les délégués syndicaux, n'entrent pas dans les prévisions de l'article L 2312-59 permettant à un membre de la délégation du personnel au CSE de saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (Cass. soc., 3-12-25, n°24-10326).

► *Droit d'alerte – CSE – Syndicat*

L'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles des salariés dans l'entreprise porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, en sorte qu'une organisation syndicale est recevable à se joindre à l'action engagée par un membre de la délégation du personnel au CSE au titre de son droit d'alerte sur le fondement de l'article L 2312-59 (Cass. soc., 3-12-25, n°24-10326).

► *Droit d'alerte – CSE – Etendue – Harcèlement moral*

La saisine de l'employeur par un membre de la délégation du personnel au CSE exerçant le droit d'alerte prévu à l'article L 2312-59

n'étant soumise à aucun formalisme, l'écrit par lequel il a saisi l'employeur lorsqu'il a constaté une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ne fixe pas les limites du litige.

Il en résulte que le membre de la délégation du personnel au CSE peut se prévaloir devant le juge de la situation d'autres salariés, concernés par le harcèlement moral allégué dans l'écrit par lequel il a exercé son droit d'alerte, que celle des salariés mentionnés dans cet écrit (Cass. soc., 3-12-25, n°24-10326).

► *Droit d'alerte – CSE – Droit d'agir*

L'exercice par un membre de la délégation du personnel au CSE du droit d'alerte prévu par l'article L 2312-59 n'est pas subordonné à l'absence d'action du salarié, concerné par l'atteinte invoquée, engagée devant la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits (Cass. soc., 3-12-25, n°24-10326).

► *Droit de grève – Organisme privé chargé d'une mission de service public*

Les organes dirigeants d'un organisme de droit privé chargé de l'exécution d'une mission de service public, agissant en vertu des pouvoirs généraux d'organisation des services placés sous leur autorité, sont, sauf dispositions contraires, compétents pour déterminer les limitations à apporter à l'exercice du droit de grève (CE, 1-12-25, n°504268).

► *Données personnelles – Droit d'accès – Salarié*

La circonstance que des données personnelles relatives à un salarié fassent l'objet d'un traitement par son employeur dans le cadre d'une enquête interne ne fait pas obstacle, par principe, à l'exercice de son droit d'accès à ces données par le salarié, à moins que l'employeur démontre le caractère manifestement infondé ou excessif de la demande ou que les modalités d'exercice de ce

droit portent atteinte aux droits et libertés d'autrui (CE, 1-12-25, n°498023).

► **PSE – Groupe – Périmètre – Moyens**

L'homologation d'un PSE unilatéral sans examen du périmètre et moyens du groupe auquel appartient l'entreprise constitue une faute lourde de l'Etat engageant sa responsabilité (CE, 26-11-25, n°494741).

► **Egalité de traitement – Etablissements distincts**

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, 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.

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un engagement unilatéral est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives de l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés, cet accord a pour effet de mettre fin à cet engagement unilatéral (Cass. soc., 26-11-25, n°24-15690, n°24-15680).

► **Rupture du contrat de travail – Formalité**

La remise d'un certificat de travail indiquant que le salarié est libre de tout engagement à compter du jour de cette remise vaut rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. La prise d'acte ultérieure à la remise de ce certificat est sans effet (Cass. soc., 26-11-25, n°24-17486).

► **Temps de trajet – Travail effectif**

Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail dans la même journée constitue du temps de travail effectif. Un salarié ne peut être débouté de sa demande en rappel de salaire lorsque le juge n'a pas recherché si dans le décompte des heures supplémentaires établi par le salarié et qui inclut des temps de trajet entre des chantiers, si ces temps ne constituent pas du temps de travail effectif, du simple fait que le salarié avait effectivement été à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 26-11-25, n°24-18422).

► **Heures complémentaires – Référent**

Lorsque l'employeur ne conteste pas l'accomplissement par un salarié d'heures complémentaires, la formation de référent du CPH peut allouer au salarié une provision au titre d'un rappel de salaire pour des heures complémentaires non payées (Cass. soc., 26-11-25, n°24-20675).

► **Prise d'acte – Ancienneté**

L'ancienneté d'un manquement de l'employeur ne justifie pas à elle seule le rejet de la demande d'un salarié de faire qualifier sa prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il appartenait aux juges d'appréhender également la réalité et la gravité de ce manquement et de dire s'il était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 26-11-25, n°23-22415).

► **Fonction publique territoriale – Travail – Organisme privé**

Le fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail est lié à cet organisme par un contrat de travail, peu importe la régularité de la convention de mise à disposition (Cass. soc., 26-11-25, n°24-19197).

► **Inaptitude – Origine professionnelle**

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée. Ainsi, le fait qu'un salarié ait été exposé à des produits toxiques et victime de harcèlement moral bien avant son licenciement pour inaptitude n'est pas de nature à écarter un lien de causalité entre ces manquements à l'obligation de sécurité de l'employeur et l'inaptitude du salarié (Cass. soc., 26-11-25, n°24-17048).

► **Prestation de travail – rémunération**

L'employeur est tenu de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération. La demande en rappel de salaire formée par un salarié, à qui l'employeur cesse de fournir du travail, ne peut être rejetée au motif que le salarié ne fournit pas à l'employeur ses déclarations de revenus de sorte qu'il n'est pas en mesure de démontrer que le salarié ne se tient pas à sa disposition (Cass. soc., 26-11-25, n°24-10441).

► **Durées maximales de travail – Preuve**

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

Le fait qu'un salarié n'a pas effectué d'heures de travail au-delà du contingent annuel légal n'est pas de nature à justifier que l'employeur a respecté les durées maximales de travail (Cass. soc., 26-11-25, n°24-16378).

► **Travail temporaire – Recours**

Une demande de requalification de contrat de mission en CDI d'un responsable des ressources humaines, embauché en raison de l'ouverture de nouveaux restaurants, ne peut être rejetée sans rechercher si cet emploi n'est pas lié à l'activité normale et permanente d'une entreprise spécialisée dans la restauration (Cass. soc., 26-11-25, n°24-18761).

► **Inaptitude – Licenciement – Redressement**

L'avis du médecin du travail qui énonce que tout maintien du salarié dans un emploi ou dans l'emploi serait préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout

redressement dans un emploi ou dans l'emploi justifie l'impossibilité de redressement de l'employeur. L'omission dans l'avis du terme « *gravement* » inscrit à l'article L. 1226-12 est sans incidence sur la portée de l'avis (Cass. soc., 26-11-25, n°23-23532).

► *Indemnité de licenciement – Rappel – Retard*

Le juge des référés peut accorder une provision sur des dommages-intérêts distincts de l'intérêt moratoire lorsque qu'il constate l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du retard apporté dans le paiement de la créance (Cass. soc., 26-11-25, n°24-17666).

► *Lieu de travail – Faute grave*

Un juge ne peut pas décider que le licenciement d'un chauffeur de taxi ayant refusé la modification du lieu de prise en charge de son véhicule repose sur une faute grave sans rechercher, comme il lui était demandé, si le nouveau lieu, hors du lieu habituel où était stationné le véhicule mis à sa disposition depuis plusieurs années, était situé dans un même secteur géographique, alors que

cette modification augmentait ses frais de transport, allongeait ses journées de travail et le contraint à effectuer chaque jour, par ses propres moyens, un déplacement de 55 kilomètres (Cass. soc., 19-11-25, n°24-11724).

► *Droit de grève – Licenciement*

Lorsque la lettre de licenciement reproche au salarié ses départs anticipés pour faits de grève, il en résulte que le licenciement a été prononcé, pour partie, en raison de l'exercice du droit de grève. Il doit être annulé (Cass. soc., 19-11-25, n°23-22526).

► *Preuve – Enregistrement clandestin – Recevabilité*

L'enregistrement clandestin de salariés produit par l'employeur doit être écarté des débats dès lors que l'auteur de cet enregistrement n'a pas pu être identifié par l'huissier de justice, cette pièce anonymisée n'étant corroborée par aucun autre élément permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence (Cass. soc., 19-11-25, n°24-16313).

FOCUS

La démission : comment ça marche ?

La démission se définit comme la rupture du contrat de travail à la seule initiative du salarié.

Si un salarié en CDI peut démissionner à tout moment, un salarié lié par un CDD doit obtenir l'accord de son employeur pour rompre de manière anticipée son contrat.

La démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail (Cass. soc., 9-5-07, n°05-42201 ; Cass. soc., 18-5-22, n°20-15113). Elle peut intervenir pendant une période de suspension du contrat de travail.

Attention, depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, dite loi « *marché du travail* », et son décret d'application n°2023-275 du 17 avril 2023, un salarié peut être présumé démissionnaire en cas d'abandon de poste. En effet, le salarié qui abandonne son poste et qui ne le reprend pas ou qui ne justifie pas son absence, après mise en demeure de son employeur, peut être présumé démissionnaire. L'employeur doit laisser un délai minimal de 15 jours au salarié pour reprendre son poste, qui débute à compter de la première présentation de la mise en demeure. Si au terme de ce délai, le salarié n'a pas repris le travail ou n'a pas apporté une justification à son absence, celui-ci est considéré comme démissionnaire, sauf à contester cette démission devant le CPH.

Une démission n'est pas valable lorsqu'elle est intervenue sous le coup de la colère ou de l'énervement (Cass. soc., 19-10-05, n°04-41628), d'une forte émotion ou dans un contexte de fatigue ou de dépression (Cass. soc., 26-5-10, n°08-44923).

Également une démission n'est pas valable lorsqu'elle est signée sous la menace d'un licenciement ou lorsque le salarié invoque,

dans sa lettre de démission, des fautes de l'employeur. Par exemple, la démission d'un salarié suite au non-paiement de son salaire doit être qualifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 19-10-05, n°04-40924).

Si le salarié n'émet aucune réserve au moment où il présente sa démission, il ne peut remettre en cause cette démission que s'il apparaît qu'elle était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, compte tenu des circonstances antérieures ou contemporaines à celle-ci (Cass. soc., 9-5-07, n°05-41324 : « *le juge doit analyser cette démission équivoque en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission* »). Lorsque la lettre de démission ne comporte aucune réserve, que le salarié ne justifie d'aucun différend antérieur ou contemporain de celle-ci, et qu'il ne conteste la rupture que 14 mois plus tard, il ne peut plus nier sa volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 19-12-07, n°06-42550). Idem, lorsqu'un salarié soutient que sa démission est en lien avec un harcèlement moral dont il a été victime alors que les faits de harcèlement invoqués ont cessé de se produire plus de 6 mois avant la rupture (Cass. soc., 19-11-14, n°13-17729).

Dans une décision en date du 13 novembre 2025, la Cour de cassation a jugé qu'une démission était équivoque lorsque le salarié avait, préalablement à sa démission, fait état de l'importance de sa charge de travail lors des examens médicaux réalisés pour le contrôle de la santé au travail, alerté sa hiérarchie par un courriel sur sa situation critique du fait de cette charge de travail devenue insupportable, sollicité une visite du médecin du travail en signalant un contexte de surcharge de travail, et exposé, lors de l'entretien individuel d'évaluation annuelle et dans ses commentaires

annexés, que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'existant pas, que son périmètre d'intervention, trop vaste, sur différents fuseaux horaires et sans « *backup* », entraînait une charge mentale très élevée et permanente, mal vécue personnellement (Cass. soc., 13-11-2025, n°23-23535).

Sauf dispositions conventionnelles particulières, la démission n'est soumise à aucun formalisme particulier et n'a pas à être motivée. Elle peut être remise à un supérieur hiérarchique, peu important que ce supérieur ait reçu ou non délégation du chef d'entreprise (Cass. soc., 15-3-06, n°03-43102).

Dès lors que la démission est claire et non équivoque, le salarié ne peut pas se rétracter, sauf avec l'accord de l'employeur. Toutefois, une rétractation rapide du salarié pourrait être de nature à prouver que le salarié n'avait pas la volonté claire de démissionner. Un salarié qui revient sur sa décision de démissionner le jour même ne peut être considéré comme démissionnaire (Cass. soc., 5-6-01, n°99-42091). De même, un salarié qui se rétracte 5 jours après sa démission en invoquant des griefs à l'encontre de son employeur démontre l'existence de circonstances contemporaines de la démission la rendant équivoque (Cass. soc., 20-11-19, n°18-25155).

En dehors des VRP et des journalistes, le préavis de démission (différent du préavis de licenciement) est souvent fixé par la convention collective. En l'absence de dispositions spécifiques dans la convention collective, l'existence et la durée du préavis résultent des usages pratiqués dans la localité et/ou la profession. Les dispositions conventionnelles ne peuvent être écartées même par un usage plus favorable.

En l'absence de dispositions conventionnelles particulières et d'usage dans la localité et/ou la profession, le salarié démissionnaire n'est tenu par aucun préavis. Le contrat de travail peut prévoir un préavis plus court que des dispositions conventionnelles mais jamais plus long.

Dans certaines circonstances légalement prévues, le salarié peut démissionner sans avoir à respecter un préavis (ex : femmes enceintes, sous certaines conditions pour élever leur enfant...).

L'employeur peut dispenser expressément son salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il doit lui verser les salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, qu'il aurait perçus s'il avait continué son travail pendant le préavis.

Le salarié peut toujours demander à son employeur de le dispenser d'exécuter son préavis. Si l'employeur accepte, celui-ci n'est tenu de verser aucun salaire, ni aucune indemnité de congés payés pour la période correspondant au préavis non effectué.

Si le salarié démissionne sans respecter le préavis auquel il est légalement tenu, celui-ci s'expose à devoir verser une indemnité compensatrice à son employeur (Cass. soc., 24-5-05, n°03-43037 : cette indemnité est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période de préavis non effectuée).

Si le préavis commence normalement à courir à compter de la date de démission, le salarié peut différer le point de départ de son préavis en fixant à une certaine date la prise d'effet de sa démission.

La maladie ou la mise en activité partielle ne suspend pas le délai de préavis qui continue de courir. En revanche, lorsque le salarié démissionnaire est victime d'un accident du travail, le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail.

Lorsque les congés payés (CP) sont fixés avant la notification de la démission, ils ont pour effet de reporter la date de début du préavis. Lorsque la notification de la rupture a lieu pendant que le salarié est en congés payés, le préavis ne commence à courir qu'au retour de celui-ci. Lorsque les CP ont été pris après la notification de la démission, ces CP ne reportent pas le préavis.

La fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre, pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire. L'impossibilité pour le salarié d'exécuter son préavis ne saurait le priver de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail. Il percevra donc l'indemnité compensatrice pour la période de préavis qu'il aurait dû exécuter et l'indemnité de congés payés pour la durée de la fermeture (Cass. soc., 21-11-01, n°99-45424).

Attention, sauf exceptions, la démission n'ouvre pas droit au bénéfice de l'assurance chômage. Suite à la démission, l'employeur doit délivrer au salarié un solde de tout compte, un certificat de travail et l'attestation « *France Travail* ».

En cas de démission, le salarié peut être soumis à une clause de dédit-formation et/ou une clause de non-concurrence suivant ce qui est prévu dans son contrat de travail.