



Actualités législatives et réglementaires

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

Jurisprudence

► *Apprentissage - Rupture - Contrat*

L'apprenti peut immédiatement rompre un contrat d'apprentissage lorsqu'il invoque des manquements graves de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat, malgré les dispositions du code du travail prévoyant le respect d'un préavis et la saisine d'un organe de médiation.

Cette rupture n'est pas une prise d'acte.

Il appartient au juge d'apprécier la gravité des manquements et de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture et sur l'octroi de dommages-intérêts (Cass. soc., avis, 15-4-26, n°26-70002).

► *Départ en retraite*

Ne constitue pas un avantage de retraite le maintien, par un assureur, au titre d'un contrat d'assurance-groupe souscrit par l'employeur à l'égard de ses salariés en activité, de conditions tarifaires préférentielles au bénéfice de clients ayant choisi de demeurer assurés à titre individuel et à leurs propres frais après leur départ en retraite (Cass. soc., 15-4-26, n°24-22028).

► *Licenciement économique - Redassement*

Un licenciement pour motif économique ne peut être jugé sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement à l'obligation de reclassement au sein d'un groupe, au motif que l'association, employant le salarié concerné, est l'un des membres fondateurs d'une autre association et lui verse une cotisation, et que par ailleurs cette autre association a pour objet la mise en commun de moyens techniques et financiers pour l'activité des membres, s'il n'a pas été vérifié que les critères du code de commerce pour définir un groupe sont bien remplis (Cass. soc., 15-4-26, n°24-19018).

► *Médecin du travail*

L'arrivée du terme d'un CDD conduit par un médecin du travail, et ne comportant pas de clause de renouvellement, ne nécessite pas de saisir l'inspecteur du travail (Cass. soc., 15-4-26, n°23-22437).

► *Retraite complémentaire - Créance*

Les demandes en paiement de sommes au titre de l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent, lesquelles n'ont pas une nature salariale, relèvent de l'exécution du contrat de travail et sont soumises à la prescription biennale de l'article L 1471-1 (Cass. soc., 15-4-26, n°24-14551).

► *Heures supplémentaires*

Le fait d'envoyer des mails tard en soirée, même s'ils sont très faibles en nombre et sur une période étalée (5 mails envoyés en soirée en 8 mois, en l'espèce), des attestations de présence sur le poste de travail établies par des collègues, ainsi qu'un calcul forfaitaire d'heures supplémentaires basé sur une durée moyenne théorique, constituent des éléments précis à l'appui d'une demande en rappel de salaire pour heures supplémentaires, permettant à l'employeur d'y répondre par ses propres éléments (Cass. soc., 15-4-26, n°24-19018).

► *NAO*

Un procès-verbal de désaccord ne peut être établi par l'employeur lorsqu'au moins une organisation syndicale représentative habilitée à négocier l'accord a accepté le projet d'accord collectif.

Dès lors qu'un délai est laissé aux organisations syndicales pour accepter l'accord, que l'une d'elles accepte l'accord, mais seulement après l'expiration du délai, et que le procès-verbal de désaccord n'est établi qu'après l'acceptation de l'organisation syndicale du projet d'accord, les négociations doivent être considérées comme étant toujours en cours.

Par ailleurs, un employeur ne peut, en vertu de l'obligation de loyauté, subordonner la conclusion d'un accord sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire, ni à la condition que l'organisation syndicale signataire soit majoritaire (Cass. soc., 15-4-26, n°24-15653).

► *CDD - Requalification*

La législation d'un Etat membre qui prévoit la transformation de CDD successifs en « relation à durée indéterminée non-permanente » ne constitue pas une mesure appropriée pour sanctionner les abus. Cette mesure revient en effet à maintenir le travailleur dans une relation de travail temporaire et donc précaire.

De plus, les indemnités versées à la fin de la relation contractuelle, et soumises à un double plafond ne sont pas de nature à effacer les conséquences du recours abusif à des CDD successifs (CIUE, 14-4-26, C-418/24, Obadal).

► *Forfait-jours*

Une convention de forfait en jours qui ne prévoit pas le nombre de jours prévus au forfait et se contente de faire référence à la durée maximale légale de 218 jours est nulle (Cass. soc., 9-4-26, n°24-21017).

► **Repos compensateur - Créance**

L'action en paiement d'une indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L 1471-1.

Elle a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 9-4-26, n°24-21644).

► **Prise d'acte - Indemnité compensatrice de préavis**

Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission, le salarié est redevable de l'indemnité compensatrice en raison du préavis prévu à l'article L 1237-1 qui n'a pas été effectué (Cass. soc., 9-4-26, n°24-21017).

► **Forfait-jours - Rappel de salaires**

Le salarié, qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L 3171-4, le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Cass. soc., 9-4-26, n°24-21017).

► **Contrat de travail - Qualification**

Lorsqu'un demandeur produit un contrat de travail et des bulletins de paie, il revient au défendeur de prouver que le contrat de travail est fictif (Cass. soc., 9-4-26, n°25-10247).

► **Contrat de travail - Rémunération variable**

Lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail, à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat de travail et des accords conclus les années précédentes.

Si l'objectif de résultats, dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable, n'a pas été déterminé, il appartient au juge de le fixer par référence aux années antérieures (Cass. soc., 9-4-26, n°25-13357).

► **CDD - Requalification**

Un juge ne peut d'office requalifier un CDD en CDI pour manquements aux règles relatives au CDD si le salarié ne formule pas de demande en ce sens (Cass. soc., 9-4-26, n°25-11473).

► **CDD - Rupture anticipée**

Lorsque la rupture anticipée du CDD intervient à l'initiative de l'employeur en dehors des cas prévus par la loi, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (Cass. soc., 9-4-26, n°25-13589).

► **Paiement du salaire - Preuve**

Aussi longtemps qu'un employeur est lié à un salarié, il doit prouver le paiement du salaire, peu importe la délivrance ou l'absence de délivrance de fiches de paie (Cass. soc., 9-4-26, n°25-11713).

► **Période d'essai - Rupture - Accident de trajet**

La protection contre le licenciement prévue à l'article L 1226-9 ne s'applique pas aux accidents de trajet.

La seule rupture de la période d'essai durant une période de suspension du contrat de travail pour accident de trajet ne présume pas du caractère discriminatoire de la rupture (Cass. soc., 9-4-26, n°25-11461).

► **Forfait-jours**

Une « charte individuelle » sans le moindre élément d'individualisation concernant la situation contractuelle du salarié, et qui consiste en une simple énumération des dispositions de l'accord d'entreprise, ne peut valoir de convention de forfait-jours (Cass. soc., 9-4-26, n°25-12011).

► **Démission - Préavis**

L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié au titre de l'indemnité de préavis de démission. Une telle action peut fonder un salarié à réclamer des dommages-intérêts à l'employeur. Exceptée l'indemnité correspondant au préavis conventionnel, un salarié démissionnaire ne peut être condamné au paiement d'une autre indemnité (des dommages-intérêts en l'espèce) en l'absence d'abus manifeste ou d'intention de nuire de sa part (Cass. soc., 9-4-26, n°25-10995).

► **Poste - Adaptabilité**

Si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut leur permettant d'accéder à un poste disponible mais d'une qualification différente de celle du poste occupé (Cass. soc., 9-4-26, n°24-22122).

► **Salarié protégé - Licenciement**

Est régulière la procédure de licenciement menée à l'encontre d'un salarié protégé conduite par des salariés extérieurs à l'entreprise appartenant à un même groupe, dès lors que ces derniers ont reçu une délégation précise et régulière de gestion du personnel dans le cadre d'une convention d'assistance signée entre l'entreprise à l'origine du licenciement et l'employeur des salariés bénéficiaires de la délégation de pouvoir.

De plus, constitue une faute justifiant le licenciement du salarié protégé, le fait pour celui-ci de refuser le changement de lieu de travail par application de la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, alors que ce nouveau lieu se situe au sein du secteur géographique prévu par la clause, que celle-ci est suffisamment précise, et qu'enfin le nouveau lieu est desservi par les transports en commun (CE, 7-4-26, n°499350).

► **Démission - Prise d'acte - Manquement Employeur**

Lorsqu'il ressort qu'une démission a été donnée dans un contexte de conditions de travail dégradées antérieures ou contemporaines à celle-ci, la démission s'analyse en une prise d'acte, quand bien même le salarié n'a pas émis de réserve au moment où il a manifesté sa volonté de démissionner.

Elle produit, le cas échéant, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'est établi un manquement de l'employeur suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (en l'espèce, un climat très conflictuel, une charge de travail insoutenable dont l'employeur était au courant...) (Cass. soc., 1-4-26, n°24-12540).

► **Prime - Treizième mois - Octroi**

La seule référence à des accords collectifs prévoyant une prime de 13^{ème} mois ne caractérise pas un usage d'entreprise obligeant l'employeur à verser ladite prime, faute d'avoir caractérisé la généralité, la constance et la fixité de la prime (Cass. soc., 25-3-26, n°24-17462).

► **Licenciement - Règlement intérieur - Alcoolémie**

Le licenciement qui repose exclusivement sur un contrôle d'alcoolémie non conforme aux dispositions du règlement intérieur est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18-3-26, n°24-17302).

► **Congés payés - Bâtiment et travaux publics**

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, les caisses de congés payés sont substituées aux employeurs pour le versement des indemnités de congés payés lorsque ces derniers ont pris les mesures propres à assurer aux salariés la possibilité de bénéficier effectivement de leur droit à congé auprès d'elles (Cass. soc., 25-3-26, n°25-10051).

► **Licenciement sans cause réelle et sérieuse Indemnité**

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est déterminé, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, en tenant compte de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois ou du tiers des derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'étant, dans ce cas, prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (Cass. soc., 18-3-26 n°24-14757).

FOCUS

Désignation du DS ou du RSS : attention à bien rédiger la lettre de désignation !

Dans une décision en date du 21 janvier 2026 (n°24-20939), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé deux points importants relatifs à la contestation d'une désignation d'un DS ou d'un RSS :

- « Aux termes de l'article L.2143-8 du code du travail, les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivants l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L.2143-7. Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions du présent chapitre » ;
- « Selon l'article L. 2143-7, alinéa 1^{er}, du code du travail, les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Selon l'article D.2143-4 du même code, les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central et du représentant syndical au comité social et économique sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

La lettre de désignation fixe les limites du litige et le juge ne peut apprécier la validité de la désignation d'un délégué ou représentant syndical en dehors du cadre défini par cette lettre ».

En l'espèce, la Cour de cassation a considéré que : « le syndicat se fondait expressément sur l'article L.2143-6 du code du travail, qui n'était pas applicable à la société qui employait au moins cinquante salariés, le tribunal judiciaire en a exactement déduit que la désignation devait être annulée ». Autrement dit, une référence textuelle erronée dans la lettre de désignation d'un DS peut entraîner sa nullité.

Ainsi, pour que la désignation du DS ou RSS soit valable, il convient de préciser l'article sur lequel on se base pour désigner le DS ou le RSS, le nom et prénom de la personne désignée, la fonction exercée (DS, DSC, membre du CSE désigné comme DS pour la durée de son mandat dans les entreprises de moins de 50 salariés, RSS) et le périmètre d'intervention de la personne désignée (UES, entreprise, établissement...).

Lorsque la lettre de désignation d'un DS ou d'un RSS est ambiguë, le tribunal judiciaire ne peut pas l'interpréter au-delà de ce qui est indiqué dans la lettre.

