Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Houyame DADI

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Février 2025

Jurisprudence

1) Expertise CSE

Cass. Soc. 05/02/25 – n°22-21892

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que le délai de 10 jours pour contester une expertise décidée par le CSE court le lendemain du vote du CSE et expire le dernier jour à minuit, sauf si ce jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié (dans ce cas il est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant).

2) Transaction

Cass. Soc. 05/02/25 – n°23-15205

Une salariée liée à l'employeur dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de professionnalisation du 2 novembre 2017 au 21 août 2019, ayant pris acte de la rupture dudit contrat pour faute grave de l'employeur en avril 2018, avait saisi le Conseil de Prud'hommes en référé le 5 juin 2018 pour salaires impayés et remise de documents de fin de contrat.

Lors de l'audience, le 17 juillet 2018, un procès-verbal de « conciliation totale » est dressé, l'employeur s'engageant à adresser l'attestation chômage, le certificat de travail et à verser la somme de 2 239 € nets de CSG-CRDS « à titre d'indemnité globale et forfaitaire transactionnelle et de dommages intérêts pour mettre fin au litige ».

10 rue des Pyramides, 75001 Paris - Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 - Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com - www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 - TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

Quelques mois plus tard, la salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander la condamnation de l'employeur à lui verser les salaires jusqu'à la fin du contrat à durée déterminée, soit jusqu'au 21 août 2019. Le Conseil de Prud'hommes ayant donné gain de cause à la salariée, l'employeur a fait appel, faisant valoir que les demandes étaient irrecevables du fait que les parties avaient concilié et que le procès-verbal de « conciliation totale » faisait expressément mention d'une indemnité globale et transactionnelle.

La Cour d'appel a donné satisfaction à l'employeur.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel au motif que la transaction signée le 12 juillet 2018 ne valait que pour l'objet du litige devant la formation de référé et que dans le procès-verbal signé, ne figurait pas une renonciation expresse à toute action née ou à naître au titre de la rupture.

3) Inaptitude - Reclassement

Cass. Soc. 12/02/25 – n°23-22612

L'article L 1226-2-1 du Code du travail énonce que l'employeur est dispensé de rechercher à reclasser un salarié inapte si dans l'avis d'inaptitude, le médecin du travail énonce que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La question qui se pose est celle de savoir si, lorsque la mention n'est pas reprise dans les mêmes termes que ceux énoncés à l'article L 1226-2-1 du Code du travail, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement.

Dans cet arrêt de février 2025, la Cour de cassation répond positivement dès lors que la formule utilisée par le médecin du travail est équivalente à la mention légale, ce qui était le cas en l'espèce.

En l'espèce, le médecin du travail avait mentionné « *l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste* ».

A noter que la Cour de cassation, le 8 février 2023, avait jugé que l'employeur n'était pas dispensé de rechercher un reclassement dès lors que le médecin du travail avait mentionné que « *l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise* » alors même qu'il existait un groupe de reclassement et que l'entreprise devait donc rechercher de reclasser le salarié dans les autres entités de groupe.

Dans notre espèce du 12 février 2025, on peut penser que le groupe de reclassement se limitait à une holding et une filiale, sinon la Cour de cassation aurait probablement jugé que l'employeur n'était pas dispensé de rechercher un reclassement.

Si elle est différente de la mention légale, la formule énoncée par le médecin du travail pour dispenser d'une recherche de reclassement doit remplir deux conditions :

- être claire et dépourvue de toute ambiguïté,
- correspondre à l'une ou l'autre des deux situations énoncées par la loi dispensant l'employeur de son obligation de reclassement (risque grave pour la santé ou impossibilité de maintenir le salarié dans l'emploi en raison de son état de santé).

4) Contrat à durée déterminée - Prescription

Cass. Soc. 12/02/25 – n°23-18876

Un salarié a travaillé pour un employeur par plusieurs contrats à durée déterminée successifs du 28 février 2009 au 2 juin 2019.

Il a demandé au Conseil de Prud'hommes, le 27 juillet 2020, de requalifier les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et sollicitait :

- une indemnité de requalification,
- une indemnité de licenciement,
- une indemnité de préavis,
- des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt passe en revue les différentes règles de prescriptions, lesquelles varient selon la nature des créances réclamées par le salarié. En effet, chaque demande doit être examinée séparément dès lors que le contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée.

Le point de départ de la prescription est le 02/06/2019 (fin du dernier CDD).

L'action en paiement de l'indemnité de requalification portant sur l'exécution du contrat est soumise à une prescription biennale. L'action n'était donc pas prescrite.

Pour l'action en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité de licenciement portant sur la rupture du contrat de travail, la prescription est d'un an. Plus de 12 mois s'étant écoulés entre la fin du dernier contrat à durée déterminée et la saisine du Conseil de Prud'hommes, l'action était donc en principe prescrite.

Pour l'action en paiement d'une indemnité de préavis, celle-ci, ayant la nature d'une créance salariale la prescription est triennale et cette action n'était donc pas prescrite.

5) CSE - CSSCT

Cass. Soc. 26/02/25 – n°24-12295 et n°23-20714

Dans ces deux arrêts, la Cour de cassation apporte des précisions concernant les modalités de désignation des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Dans le 1^{er} arrêt, la Cour de cassation précise que, si le CSE comprend un 3^{ème} collège « cadres », **un** siège au sein de la CSSCT doit être réservé à un élu issu de ce collège.

Dans le 2^{ème} arrêt, la Cour de cassation pose pour principe que lorsque le Tribunal judiciaire est saisi d'une contestation relative à la désignation des membres de la CSSCT, « *le tribunal statue en dernier ressort et sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours* », c'est-à-dire sans possibilité de faire appel.