

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

MARS 2025

Jurisprudence

1) Temps partiel thérapeutique – Indemnité de licenciement

Cass. Soc 05/03/2025 n°-23-20172

Pour la Cour de Cassation, si un salarié est en arrêt maladie lors de son licenciement et que l'arrêt maladie fait suite à une période de temps partiel thérapeutique, l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est constituée par, selon la formule la plus favorable pour le salarié, le salaire des 12 ou des 3 derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique.

2) Inaptitude

Cass. Soc 05/03/2024 n°-23-13802

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rappelle que l'employeur, sauf dispense expresse par le médecin du travail, doit, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, recueillir l'avis du CSE et ce, même si aucun poste de reclassement n'est disponible. De plus, l'arrêt précise que la consultation doit intervenir avant l'engagement de la procédure de licenciement, c'est-à-dire avant la convocation à l'entretien préalable, au risque de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

3) Présomption de démission – Salarié protégé

Cour d'Appel de Paris 06/03/2025 n°24/02319

La question qui se posait dans cette affaire était celle de savoir si un employeur qui, en application de l'article L 1237-1-1 du Code du travail, prend l'initiative, après mise en demeure, de présumer un salarié protégé démissionnaire, doit appliquer la procédure protectrice (avec notamment une demande d'autorisation de rupture à adresser à l'Inspecteur du travail).

Pour la Cour d'appel, bien que le salarié soit présumé démissionnaire, la procédure protectrice doit être respectée.

4) Véhicule de fonction – Congé de reclassement

Cass. Soc 13/03/2025 n°23-22756

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce qu'un salarié, se trouvant en congé de reclassement, ne peut prétendre au maintien des avantages en nature dont il bénéficiait durant le préavis, pendant toute la durée dudit congé.

Concernant le véhicule de fonction, celui-ci doit donc être restitué pour la période du congé de reclassement excédant le préavis.

5) Communication syndicale

Cass. Soc 12/03/25 n°23-12997

Les faits de l'espèce étaient les suivants :

L'employeur avait conclu un accord collectif accordant des moyens de communication électronique spécifiques au profit des seuls syndicats représentatifs.

Un syndicat, non représentatif disposant d'une section syndicale, a contesté le fait qu'un accord collectif puisse réserver des moyens de communication aux seuls syndicats représentatifs.

La Cour de Cassation va lui donner gain de cause, au motif que « l'affichage et la diffusion des communication syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par le syndicat d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité ».

6) Licenciement – Convocation à l'entretien préalable

Cass. Soc 12/03/25 n°-23-12766

La Cour de Cassation rappelle qu'un salarié convoqué à un entretien préalable doit disposer de 5 jours ouvrables pour préparer ledit entretien et se défendre.

L'arrêt précise que le jour de présentation de la lettre ne doit pas être pris en compte dans ce délai, de même que le dimanche et les jours fériés qui ne sont pas des jours ouvrables.

7) Inaptitude

Cass. Soc 12/03/25 n°23-19813

Un salarié déclaré inapte, dont l'avis d'inaptitude précise que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, peut contester ledit avis devant le Conseil de Prud'hommes.

La question s'est posée de savoir si, en cas de recours du salarié, l'employeur pouvait poursuivre la procédure de licenciement.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que le recours du salarié n'empêche pas le licenciement du salarié.

A noter, cependant, que si le recours du salarié aboutit, le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse.

8) Obligation de sécurité

Cass. Soc 26/03/25 n°23-17544

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a jugé que le fait pour un Directeur d'importuner, à plusieurs reprises, une collaboratrice de l'entreprise avec laquelle il avait eu une relation amoureuse, bien que relevant de la vie personnelle, justifiait un licenciement pour faute grave.

La Cour de Cassation motive cet arrêt comme suit : « Le comportement, sur le lieu et le temps de travail du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités et qu'une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'une autre salariée, rendait impossible son maintien dans l'entreprise. »

9) Licenciement « de fait »

Cass. Soc 26/03/25 n°23-23625

La Cour de Cassation juge constamment que le fait pour un employeur de manifester sa volonté de rompre le contrat de travail, avant l'envoi de la lettre de licenciement, rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette espèce, les faits étaient les suivants :

Un salarié contestait un licenciement pour faute grave, en prétendant avoir fait l'objet d'un licenciement « de fait » avant l'envoi de la lettre de licenciement.

La Cour d'Appel lui avait donné gain de cause au motif que le Président de la Société avait demandé, avant même la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, au DRH d'établir une promesse d'embauche pour le recrutement d'un salarié à son poste. La Cour d'Appel considérait qu'une telle situation valait licenciement « de fait », l'employeur ayant, dans ces circonstances, manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail.

La Cour de Cassation va casser l'arrêt de la Cour d'Appel, en posant le principe suivant : « la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail. En l'espèce, pour la Cour de Cassation, l'intention de l'employeur de recruter s'était manifestée uniquement par un échange entre le Président et le DRH afin d'établir une promesse d'embauche, ce qui ne constituait pas une annonce publique, l'employeur conservant la faculté de ne pas licencier le salarié.