

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Houyame DADI

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE **AVRIL 2025**

I) Texte – Loi adoptée par l'Assemblée Nationale et le Sénat les 2 et 3 avril 2025 élargissant le champ de l'action de groupe.

Avant cette loi, publiée au JO du 2 mai, l'action de groupe était limitée à deux domaines, la discrimination et la protection des données personnelles.

La nouvelle loi élargit ce champ d'application.

Désormais, une action de groupe peut être exercée pour tout manquement d'un employeur à ses obligations légales ou contractuelles, si ledit manquement cause un préjudice à plusieurs de ses salariés, notamment en ce qui concerne la sécurité du travail, l'application des accords collectifs et la durée du travail.

L'action de groupe peut être engagée par les organisations syndicales représentatives de salariés ou des associations agréées.

1) La procédure préalable

Avant d'engager une action de groupe, le demandeur à une telle action doit adresser à l'employeur une mise en demeure de mettre fin au manquement dénoncé.

L'employeur doit alors informer le CSE et les organisations représentatives dans l'entreprise dans un délai d'un mois.

L'action de groupe pourra alors être exercée à l'issue d'un délai de 6 mois suivant la demande.

2) L'objet de l'action de groupe :

- la cessation du manquement invoqué.
Si le juge établit un manquement, il enjoint alors à l'employeur de prendre toutes mesures de nature à faire cesser le manquement, dans un délai fixé par lui.

- la réparation des préjudices subis individuellement.
Si l'employeur est déclaré responsable, il devra indemniser individuellement les personnes ayant adhéré au groupe en réparation de leur préjudice.
- la réparation collective des préjudices, laquelle donne alors lieu à une négociation entre le demandeur et l'employeur en vue d'une indemnisation de tous les cas individuels.
Si les deux parties concluent un accord, celui-ci doit être homologué par le juge.
- une sanction civile en cas de faute dolosive de l'employeur dont le montant, proportionné à la gravité de la faute, sera affecté à un fonds consacré au financement des actions de groupe.

II) Jurisprudence

1) Indemnité pour licenciement nul

Cass. Soc 02/04/2025 n°23-20987

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation, après avoir rappelé que le salarié ne demandant pas sa réintégration a droit à une indemnité pour licenciement nul au minimum égale aux 6 derniers mois de salaires, précise que le montant de cette indemnité doit être calculé en tenant compte des primes perçues, le cas échéant proratisées, et des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des 6 mois précédant la rupture du contrat de travail.

2) Salarié protégé et accord de performance collective (APC)

CE 04/04/2025 n°471490

Pour le Conseil d'Etat, en cas de refus par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un APC, son employeur, peut, pour ce seul motif, engager une procédure de licenciement et demander à l'Inspecteur du travail l'autorisation de procéder à un tel licenciement.

Le Conseil d'Etat précise que, si à la date où l'inspection du travail se prononce, le salarié a fait l'objet d'un avis d'aptitude émis par le médecin du travail, son licenciement ne peut en principe pas avoir d'autre fondement que l'aptitude. En l'absence d'avis d'aptitude, le salarié protégé ne peut en revanche pas invoquer son état de santé pour refuser l'application d'un APC.

3) Représentant de proximité – Nullité de licenciement

Cass. Soc 09/04/25 n°23-12990

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge pour la 1^{ère} fois, que le représentant de proximité, comme tout salarié protégé, a droit à une indemnité pour violation de son statut protecteur, dans l'hypothèse où la rupture de son contrat est nulle.

Concernant le montant de cette indemnité pour violation du statut protecteur, celui-ci est égal à la rémunération due jusqu'à la fin de la période de protection, dans la limite de 30 mois.

Outre cette indemnité, le salarié protégé a droit à l'indemnité pour licenciement nul (au moins égale à 6 mois), à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de préavis.

4) Clause de non-concurrence

Cass. Soc 29/04/25 n°-23-22191

Un employeur peut se libérer du versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence en renonçant à son application dans les conditions et délais prévus dans le contrat de travail ou une convention collective.

Concernant les délais prévus pour renoncer à la clause de non-concurrence, la Cour de Cassation, depuis quelques années, précise que lorsqu'un salarié est dispensé d'effectuer son préavis, la renonciation à la clause doit intervenir au plus tard à la date de son départ effectif et les stipulations contractuelles ou conventionnelles énonçant un délai supérieur doivent être neutralisées. Il en résulte que, dans tous les cas, où le salarié n'a pas à effectuer un préavis, notamment en cas de dispense de préavis ou de faute grave, il convient à l'employeur, désirant renoncer à la clause de non-concurrence, de le mentionner dans la lettre de licenciement ou dans une lettre de dispense de préavis.

Pour l'espèce jugée le 29 avril 2025, la Cour de Cassation précise que cette jurisprudence doit aussi s'appliquer en cas de licenciement pour inaptitude.

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour inaptitude par lettre du 27 septembre 2018. Conformément à l'article L1222-4 du Code du travail, l'employeur avait informé le salarié que le préavis n'avait pas à être exécuté et que son contrat prenait fin à la date de notification de son licenciement. La clause de non-concurrence autorisait l'employeur à la lever dans un délai de 20 jours suivant la notification. L'employeur a levé l'interdiction de non-concurrence 12 jours après l'envoi de la lettre de licenciement. Le salarié a estimé que la renonciation à l'exécution de la clause était tardive et a réclamé la contrepartie pécuniaire.

Pour la Cour de Cassation, la demande du salarié est fondée, dès lors que « *en cas de rupture du contrat de travail avec dispense ou impossibilité d'exécution d'un préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité, sont celles du départ effectif de l'entreprise* ».

5) Période d'essai

Cass. Soc. 29/04/2025 n° 23-22389

La période d'essai a pour seule finalité de permettre à un employeur d'évaluer les compétences d'un salarié.

La Cour de Cassation, dans cet arrêt, en tire pour conséquence que le contrat de travail, proposé à un salarié par une entreprise pour laquelle ledit salarié a préalablement travaillé en qualité d'auto-entrepreneur, ne peut pas stipuler une période d'essai.