

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

MAI JUIN 2025

Jurisprudence :

1) Astreinte Cass. Soc. 14 mai 2025 n°24-14319

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation confirme une jurisprudence au terme de laquelle si une période d'astreinte empêche de façon significative un salarié de disposer librement de son temps, elle peut-être requalifiée en temps de travail effectif.

En l'espèce, un agent employé dans un hôtel qui assurait 4 nuits d'astreinte dans une chambre pouvait être sollicité à tout moment par les clients de l'hôtel.

Ledit salarié qui était régulièrement amené à intervenir, a réclamé le paiement d'heures supplémentaires.

La Cour de Cassation a jugé sa demande bien fondée. Pour elle, les juges du fond (Conseil de Prud'hommes et Cour d'Appel) doivent « procéder à une analyse qualitative des conditions concrètes de l'exercice des permanences pour s'assurer qu'entre deux interventions, le salarié peut effectivement vaquer à des occupations personnelles ».

2) Salarié protégé

Conseil d'Etat – 16 mai 2025 n°498924

Dans cet avis, le Conseil d'Etat répond à la question de savoir si l'employeur doit consulter le CSE avant de demander à l'Inspection du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé au titre de sa candidature aux élections professionnelles.

Pour le Conseil d'Etat, « aucune des dispositions du Code du travail, ne prévoit que le licenciement des salariés visés à l'article L2411-7 du Code du travail, c'est-à-dire les candidats aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE, requiert la consultation préalable du Comité économique et sociale.

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

Il résulte donc de cet avis que la consultation du CSE n'est plus requise avant de demander l'autorisation de licencier un candidat aux élections du CSE à l'inspecteur du travail.

3) Elections Professionnelles – Parité Femmes - Hommes

Cass. Soc 21/05/25 n°23-21954

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que la conformité d'une liste de candidat aux règles concernant la parité Femmes – Hommes doit être appréciée à la date du dépôt de la liste. Pour la Cour de Cassation, le retrait d'une candidature après le dépôt de la liste n'a donc aucune incidence sur le respect des règles de parité.

Il en résulte que si un salarié après le dépôt de la liste, demande de ne pas figurer sur la liste (ce qui s'impose au syndicat), le manquement aux règles de parité n'étant pas du fait de syndicat, la régularité de la liste ne peut être remise en cause.

4) Plan de départ volontaires

Cass. Soc 21/05/25 n°22-11901

Pour la Cour de Cassation, si un plan de départs volontaires exclut tout licenciement contraint (PDV dit autonome), les salariés adhérents au plan voient leur contrat rompu d'un commun accord. Il en résulte que l'employeur n'a pas à proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) au salarié, ce dispositif n'étant pas applicables à une telle rupture.

5) Entretien préalable au licenciement

Cass. Soc 21/05/25 n°-23-18003

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que dans l'hypothèse où un employeur décide de reporter la date prévue pour un entretien préalable en vue d'un licenciement, l'employeur n'est pas obligé d'adresser une nouvelle convocation ni de respecter un nouveau délai de 5 jours. Il doit simplement informer le salarié « par tous moyens » de la nouvelle date et du nouvel horaire de l'entretien.

Naturellement, l'employeur devant prouver qu'il a informé le salarié, un écrit est conseillé.

6) Délégués syndicaux

Cass. Soc. 21/05/2025 n° 23-21640

Pour la Cour de Cassation si un syndicat catégoriel est appelé à désigner des délégués syndicaux, il peut désigner un nombre de délégués correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente et non pas à l'effectif des salariés de l'entreprise.

7) Forfait jours

Cass. Soc. 06/05/2025 n° 23-21832

Pour la Cour de Cassation, dans l'hypothèse où un accord collectif de travail concernant les forfaits jours est modifié (notamment pour le mettre en conformité avec les exigences jurisprudentielles en matière de charge de travail), l'employeur doit soumettre aux salariés concernés par cette modalité de temps de travail une nouvelle convention de forfait jours. En l'absence de conclusion d'une nouvelle convention, la convention d'origine fondée sur les dispositions conventionnelles antérieures est nulle.

8) Licenciement et intimité de la vie privée

Cass. Soc 04/06/25 n°24-14509

Les faits de l'espèce : une salariée, RRH, un an après son embauche, est licenciée au motif d'un certain nombre de fautes dans l'exécution de ses fonctions.

La salariée a contesté son licenciement au motif que son licenciement était dû non pas à des fautes professionnelles mais à la découverte de sa liaison avec le président de la société par l'épouse du président elle-même directrice générale de la société.

Pour la salariée, le licenciement portait atteinte à l'intimité de sa vie privée et, donc, à une liberté fondamentale entraînant la nullité du licenciement.

Dans son arrêt du 4 juin 2025, la Cour de Cassation prononce la nullité du licenciement, après avoir constaté qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'était établi et que, pour elle, la véritable cause du licenciement était la découverte par la directrice générale, épouse du président, de la liaison entre la RRH et son mari, ce fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée.

Dans une chronique du Monde, datée du 3 juillet 2025, la professeur Jean Emmanuel Ray, écrit à propos de cet arrêt, « *La véritable raison (la liaison) relève de l'intimité de la vie privée de la collaboratrice, liberté fondamentale : exit donc le barème Macron, le licenciement pouvant être annulé par le juge, et l'ex-amante d'obtenir sa réintégration forcée : double vengeance. Mais à ce volcanique retour, une large indemnisation est souvent préférée. « L'amour n'a jamais connu de loi » ? »*

9)CSE – élections – alternance F/H

Cass. Soc 04/06/25 n°24-16515

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation, précise, concernant la règle d'alternance F/H sur les listes de candidat, le contrôle du juge du fond. Elle pose, pour principe, que *« le respect de la règle de l'alternance doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédant sur la liste »*.

Les juges doivent donc simplement vérifier pour chaque candidat que celui-ci succède à un candidat de l'autre sexe, et ce jusqu'à l'épuisement des candidats d'un des sexes. Si ce n'est pas le cas, l'élection du candidat mal positionné et seulement celle-ci, doit être annulée.

La Cour de Cassation rappelle que *« la règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire »*.

10)Entretien préalable - Licenciement

Cass. Soc 04/06/25 n°23-19194

Pour la Cour de Cassation lorsqu'un salarié refuse une mutation disciplinaire constituant une modification de son contrat de travail, qui lui a été notifiée après un entretien préalable, si l'employeur, suite à ce refus, projette de licencier ledit salarié, il doit le convoquer à un nouvel entretien préalable.

11)Inaptitude – Dispense de reclassement

Cass. Soc 11/06/25 n°24-15297

Pour la Cour de Cassation, si le médecin du travail énonce, dans un avis d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, *« l'employeur n'est pas tenu de lui notifier par écrit, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s'opposant au reclassement »*.

12)Préconisations du médecin du travail

Cass. Soc 11/06/25 n°-24-13083

Pour la Cour de Cassation, un employeur doit vérifier que les lieux dans lesquels un de ses salariés intervient, respectent les recommandations du médecin du travail et ce, même si le salarié intervient dans les locaux d'une entreprise cliente.

Dans cette espèce, un salarié, conducteur routier, suite à un accident de travail avait été déclaré apte par le médecin du travail avec les réserves suivantes : « *sans port de charge supérieure à 10 kilos, tirer ou pousser une charge pendant 5 mois, sauf à l'aide d'un chariot électrique* ».

L'employeur, lors de la reprise du travail, a affecté le salarié auprès de différents clients (magasins d'une entreprise de grande distribution).

Au motif que certains magasins dans lesquels il effectuait des livraisons n'étaient pas équipés de chariot électrique, le salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de Cassation lui donne gain de cause, après avoir relevé que l'employeur n'avait pas vérifié si les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de chariot électrique : elle juge que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.

13) Messagerie professionnelle

Cass. Soc. 18/06/2025 n° 23-19022

En application du RGPD (Règlement Général de Protection des Données), toute personne a un droit d'accès aux données personnelles la concernant. Si un salarié exerce ce droit, l'employeur doit lui adresser copie de ses données.

Dans cette espèce, un salarié, après son licenciement, a demandé la communication de tous les courriels échangés durant l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur ne lui a pas transmis, au motif que les mails professionnels ne constituaient pas de données personnelles.

La Cour de Cassation dans cet arrêt rejette l'argumentation de l'employeur.

Elle juge :

- d'une part, que les courriels émis ou reçus par un salarié grâce à sa messagerie professionnelle sont des données à caractère personnel au sens du RGPD.
- d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir les métadonnées (horodatage, destinataires) et leur contenu.

La Cour de Cassation pose néanmoins une limite : L'employeur peut s'opposer à la transmission si les éléments « *sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui* ».

Compte tenu de cette limite, on peut penser que l'employeur pourrait opposer le secret des affaires, ainsi que la protection de la vie privée des personnes visées dans les courriels.
