

NEWSLETTER

MARS 2025





IRREGULARITÉS DU FORFAIT JOURS ET PRÉJUDICE NÉCESSAIRE

Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669 et 24-10.452

Pour la Cour de cassation, la convention de forfait en jours nulle ou privée d'effet ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié. La nullité ou la privation d'effet d'une convention de forfait n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation. Il incombe donc au salarié de prouver le préjudice distinct en résultant.

Dans ces deux affaires, les salariés étaient soumis à une convention de forfait en jours en application d'un accord collectif. Toutefois, l'employeur ne respectait pas les dispositions légales et conventionnelles relatives au contrôle de l'amplitude et de la charge de travail des salariés, qui estimaient avoir subi un préjudice.

Les juges suivent cette logique et déclarent la convention de forfait nulle sur ce fondement, de sorte que les salariés pouvaient prétendre au paiement d'heures supplémentaires. La Haute juridiction précise néanmoins qu'un tel manquement de l'employeur n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation. Ainsi, il incombe aux salariés de démontrer le préjudice distinct de celui que venait réparer l'octroi d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Ces décisions, à l'inverse d'autres décisions récentes relatives au temps de repos notamment, invitent les salariés contestant la validité de leur convention de forfait à prendre le soin de suffisamment justifier le préjudice qui pourrait résulter de ces irrégularités.



QUALIFICATION DU SALARIÉ ET NÉGLIGENCE DE L'EMPLOYEUR

Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-21.414

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'une profession est réglementée, il appartient à l'employeur de vérifier les diplômes avant l'embauche. L'employeur ne peut donc pas se prévaloir de sa propre négligence en omettant de vérifier la qualification de sa salariée pour en tirer un motif de licenciement.

Dans cette affaire, une salariée, préparatrice en pharmacie, est licenciée pour faute grave par son employeur pour absence de diplôme et absence d'autorisation préfectorale d'exercice après dix années d'ancienneté. Pour l'employeur, la salariée avait manqué à son obligation de loyauté.

Or, il n'avait jamais vérifié les qualifications de la salariée lors de son embauche.

La Cour d'appel confirme le bien-fondé du licenciement pour faute grave, position que la Cour de cassation ne partage pas.

La Cour de cassation rappelle en effet que la société avait poursuivi les relations contractuelles durant plusieurs années sans vérifier que la salariée disposait de la qualification nécessaire à l'emploi de préparatrice en pharmacie. Ainsi, elle ne pouvait invoquer une réglementation à laquelle elle avait elle-même contrevenu et se prévaloir de sa propre négligence pour reprocher à la salariée une faute grave.

Il faut donc retenir que la révélation tardive d'un mensonge ou d'une omission ne saurait automatiquement justifier un licenciement pour faute grave du salarié, laquelle sera nécessairement appréciée au regard de l'existence d'une négligence de l'employeur et des vérifications préalables réalisées.



HARCÈLEMENT MORAL SANS DÉGRADATION DE LA SANTÉ

Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-16.415

La Cour de cassation affirme que la reconnaissance du harcèlement moral n'est pas conditionnée à la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé du salarié.

En l'espèce, la salariée subissait une augmentation de sa charge de travail, recevait des avertissements injustifiés et indiquait n'avoir pris aucun congé durant une année entière. Pour toutes ces raisons, elle s'estimait victime d'un harcèlement moral et saisissait la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes relatives à la rupture et à l'exécution de son contrat de travail.

Les premiers juges la déboutaient de ses demandes, considérant que les faits invoqués par la salariée n'avaient pas eu pour effet de dégrader ses conditions de travail ni d'altérer son état de santé. Dès lors, ils ne pouvaient pas être qualifiés de harcèlement moral.

Or, la Haute juridiction considère que la dégradation effective de l'état de santé ou des conditions de travail ne sont pas des conditions exclusives et indispensables à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

Si cette décision marque une avancée en matière de caractérisation du harcèlement moral, il faut néanmoins garder à l'esprit que, souvent, l'indemnisation du préjudice subi et le montant des dommages et intérêts restent, eux, conditionnés aux constatations de l'impact sur l'état de santé du salarié.



ADMISSIBILITÉ DES TÉMOIGNAGES ANONYMISÉS

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154

Dans la continuité de sa jurisprudence récente, la Cour de cassation admet la recevabilité de témoignages anonymisés produits comme seuls éléments de preuve pour démontrer une faute.

En l'espèce, un salarié a été licencié pour faute grave, pour avoir instauré un climat de peur et avoir eu un comportement agressif envers ses collègues. Pour prouver cet état de fait, l'employeur a recueilli des témoignages anonymisés (c'est-à-dire rendus anonymes par la société), constatés par huissier, afin d'assurer la sécurité de ses salariés. Toutefois, la Cour d'appel a écarté ces témoignages.

La Cour de cassation rappelle que, si un juge ne peut, par principe, se fonder uniquement sur des témoignages anonymisés, ceux-ci peuvent être pris en considération s'ils sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en apprécier la crédibilité.

En l'absence d'autres éléments (si ces témoignages anonymisés sont les seuls éléments versés au débat), la Cour admet que ces témoignages puissent être néanmoins admis lorsque leur production est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte au procès équitable (principe du contradictoire et égalité des armes) est proportionnée au but poursuivi.

Cette décision apparaît critiquable (et relativement dangereuse) dans la mesure où elle permet à un employeur de prouver les faits invoqués au soutien du licenciement sur la seule base d'éléments non contradictoires, remettant sérieusement en cause les droits de la défense du salarié.



REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ - DÉSIGNATION

Cass. Soc., 12 mars 2025, n°24-10.655

La Cour de cassation valide le fait qu'un accord d'entreprise peut limiter la qualité de représentant de proximité aux seuls membres élus du CSE. Dès lors, le représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné représentant de proximité.

Dans cette affaire, un salarié, représentant syndical au CSE, est désigné représentant de proximité.

L'employeur a saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annulation de cette désignation, soutenant qu'elle était contraire à l'accord d'entreprise prévoyant que les représentants de proximité sont désignés par le CSE, parmi ses membres élus.

Pour rappel, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité, qui sont membres du CSE ou désignés par lui (L.2313-7 du Code du Travail).

Le tribunal a donc fait droit à la demande de l'employeur puisque l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité prévoit qu'ils sont désignés uniquement parmi les membres du CSE. Dès lors, le représentant syndical au CSE ne pouvait être désigné représentant de proximité en ce que ce dernier n'est pas membre élu du CSE.



ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.997

La Cour rappelle que les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles (sous forme de « lien ») les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées aux seuls syndicats représentatifs.

Dans cette affaire, un accord collectif de groupe prévoyait un mode exceptionnel de communication réservé aux seuls syndicats représentatifs prenant part aux négociations.

L'un des syndicats non représentatifs contestait ces dispositions, arguant qu'elles étaient contraires au principe d'égalité, argument écarté par la cour d'appel qui considérait que cette inégalité était justifiée par la participation des syndicats représentatifs aux négociations.

La Cour de cassation considère néanmoins que limiter ces moyens de communication aux seuls syndicats représentatifs portait effectivement atteinte au principe d'égalité. Elle rappelle en effet que l'affichage et la diffusion des communications syndicales dans l'entreprise sont liés à la constitution d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité. Cette solution nous semble également conforme au fait que l'objet même d'une section syndicale est de devenir représentatif, grâce notamment aux moyens de communications accordés.



DÉSIGNATION DU REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSEE

Cass. soc., 12 mars 2025 n°24-11.467

La Cour de cassation est venue apporter des précisions sur les conditions de désignation du représentant syndical au CSE d'établissement ainsi que sur les modalités de contestation de sa désignation.

Dans cette affaire, un syndicat avait désigné un représentant syndical au CSEE. Toutefois, cette désignation a été contestée par un autre syndicat qui faisait valoir que la personne désignée n'était pas salariée de l'établissement en question, mais travaillait au sein d'un autre établissement.

À cette occasion, la Cour de cassation rappelle que les conditions de validité de la désignation d'un représentant syndical, notamment celles relatives à son éligibilité, doivent être appréciées à la date de sa désignation. Elle précise également que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le salarié désigné représentant syndical au CSEE doit exercer son activité dans l'établissement concerné à la date de sa désignation.

Cet arrêt renforce donc le principe de concordance entre le mandat syndical et l'appartenance effective à l'établissement concerné, garantissant ainsi une représentation légitime et cohérente au sein des CSEE.



LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET CONSULTATION DES IRP

Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-13.802

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, il y a lieu de recueillir l'avis du comité social et économique (CSE) sur les possibilités de reclassement, y compris en cas de recherches s'étant avérées infructueuses. Cette démarche doit nécessairement être entreprise avant que la procédure de licenciement ne soit engagée.

Dans cette affaire, un salarié est employé en qualité de conducteur. Il a été victime d'un accident du travail, puis d'une rechute. Il a finalement été déclaré inapte par le médecin du travail et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de la procédure de reclassement : suite à son inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur n'a pas consulté les représentants du personnel (anciennement délégués du personnel) avant de procéder au licenciement, ce qu'il aurait dû faire conformément aux dispositions légales.

Pour la cour d'appel, la consultation tardive des représentants du personnel ne rendait pas la procédure irrégulière. Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle juge que, dès lors que le salarié victime d'un accident du travail est déclaré inapte, il incombe à l'employeur de consulter les délégués du personnel sur les possibilités et les recherches de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement.

INFOGRAPHIE

En matière d'indemnisation chômage et de prise en charge des arrêts maladie, plusieurs changements sont à venir au 1er avril 2025, dans la continuité de changements déjà opérés au 1er janvier 2025.

Ces mesures sont inscrites dans la loi de finances pour 2025, dans la loi de financement de la Sécurité sociale, et dans un arrêté du 19 décembre 2025 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

INDEMNISATION CHÔMAGE ET ARRÊTS MALADIE

Changements à compter du 1er avril 2025

Indemnisation des arrêts maladie

des salariés du secteur privé et agents contractuels

Rappel : en cas d'arrêt maladie, la perte de revenus de l'intéressé est compensée par des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Avant le 01/04/2025 : le salarié est pris en charge à hauteur de 50 % du salaire brut, dans la limite de 1,8 SMIC (3.243,24 €)

À compter du 01/04/2025 : le salarié est pris en charge à hauteur de 50 % de son salaire brut, dans la limite de 1,4 SMIC (2.522,52 €)

Montant des IJSS en 2025 :

- déterminé à partir du salaire journalier de base (SJB)
- lui-même calculé à partir des salaires bruts des 3 mois précédant l'arrêt en principe

$SJB = \text{total des 3 derniers salaires avant AT} / 91,25$

dans la limite de 1,4 SMIC soit 2.522,52€ au 01/04/2025

$IJ = 50\% \text{ du SJB.}$

dans la limite de 1.261,26 € au 01/04/2025

L'analyse du cabinet Arkello

- Impact pour les salariés et cadres dont la rémunération est supérieure à 2.522,52 euros (la part de rémunération supérieure ne sera plus prise en compte)
- Montant max IJSS : 41,47€ par jour (contre 53,31 € avant)
- Atténuation des conséquences pour les salariés bénéficiant des indemnités complémentaires versées par l'employeur

Indemnisation chômage

Focus sur l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi)

ARE : revenu de remplacement versé par France Travail, aux demandeurs d'emploi et involontairement privées d'emploi

Avant le 01/04/2025 :

- Païement de l'ARE en fonction du nombre de jours calendaires dans le mois
- Durée d'indemnisation maximale des seniors :
 - Allocataires de 53 à 54 ans : 22,5 mois
 - Allocataires de 55 ans et plus : 27 mois
- Dégressivité des allocations : pas applicable aux allocataires de 57 ans et plus
- Période de référence de calcul de l'ARE étendue à 36 mois à partir de 53 ans

À compter du 01/04/2025 :

- Païement de l'ARE mensualisé sur une base de 30 jours calendaires
- Diminution - Durée d'indemnisation maximale des seniors :
 - Allocataires de 55 à 56 ans : 22,5 mois
 - Allocataires de 57 ans et plus : 27 mois
- Dégressivité des allocations : pas applicable aux allocataires de 55 ans et plus

L'analyse du cabinet Arkello

- Impact négatif de la mensualisation du paiement de l'ARE : 360 jours indemnisés sur une année complète, soit 5 ou 6 jours indemnisés en moins sur l'année civile
- Impact pour les salariés "seniors" sur la durée d'indemnisation



ACTUALITÉS DU CABINET

- Formation : le Cabinet Arkello Avocats a formé les conseillers prud'homaux des Yvelines sur le thème de la procédure prud'homale.
- Formation : le Cabinet Arkello Avocats a formé les conseillers prud'homaux de Nouvelle Aquitaine sur le thème de l'exécution du contrat de travail.

