



Actualités législatives et réglementaires

► Tribunaux judiciaires

Le décret n°2025-122 du 11 février 2025, modifiant le ressort des tribunaux judiciaires d'Alençon et d'Argentan à la suite de la création de la commune nouvelle de Merlerault-le-Pin, est paru au JO du 13.

► Saisie des rémunérations

Le décret n°2025-125 du 12 février 2025, relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations, est publié au JO du 14. Cette nouvelle procédure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Jurisprudence

► Prescription - Préavis

La demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents à la nature d'une créance salariale, elle se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer l'action (Cass. soc., 12-2-25, n°23-18876).

► Prescription - CDD - Requalification

L'action en paiement de l'indemnité de requalification des CDD en CDI se prescrit par deux ans. Lorsque la requalification est prononcée en raison du motif de recours au CDD énoncé dans le contrat, la prescription a pour point de départ le terme du CDD ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat (Cass. soc., 12-2-25, n°23-18876).

► Maternité - Licenciement

Est nul le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant accouchée, par une personne n'ayant pas reçu la délégation à cet effet par le conseil d'administration. Il n'est nul besoin de rechercher si la faute grave est établie ou non.

La salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité (Cass. soc., 12-2-25, n°23-22310).

► Inaptitude - Redassement

L'avis d'inaptitude du médecin de travail mentionnant une inaptitude à tout poste mais qui ne reprend pas les termes exacts de l'article L. 1226-2-1 est valable et dispense l'employeur de toute recherche de redassement. Le licenciement qui s'en suit est donc justifié (Cass. soc., 12-2-25, n°23-22612).

► Alerte - Danger grave et imminent

En cas de divergence sur les mesures à prendre à la suite d'une alerte pour danger grave et imminent, l'inspecteur du travail peut seul saisir le juge judiciaire qui se prononcera sur l'existence d'un tel danger (Cass. soc., 12-2-25, avis n°24-70010).

► Travail temporaire - Requalification

L'action tendant à faire juger que la rupture de la relation de travail, ultérieurement requalifiée en CDI, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que les demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, qui portent sur la rupture du contrat de travail, se prescrivent par un an. Le point de départ de ce délai est le terme du dernier contrat de mission, lorsque à cette date, l'entreprise de travail temporaire ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires et que l'entreprise utilisatrice cesse de faire travailler le salarié temporaire (Cass. soc., 12-2-25, n°23-10806).

► Prescription - Indemnité de départ à la retraite

L'action en répétition d'une indemnité de départ volontaire à la retraite se prescrit par 3 ans à compter du jour du paiement de cette indemnité si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution (Cass. soc., 12-2-25, n°23-15667).

► Harcèlement moral

Laisse supposer l'existence d'un harcèlement moral le fait notamment pour un employeur de faire travailler un salarié que des demi-journées au retour de son arrêt maladie, en le prévenant au jour le jour de ses horaires (Cass. soc., 5-2-25, n°23-22570).

► Faute grave

Si un même fait fautif ne peut donner lieu à double sanction, en revanche, la poursuite par un salarié d'un comportement fautif autorise l'employeur à se prévaloir de ces faits, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave (Cass. soc., 5-2-25, n°22-15172).

► Contrat de travail - Modification

L'employeur, qui n'a pas respecté les formalités édictées par l'article L. 1222-6 relatif à la proposition d'une modification du contrat de travail pour un motif économique, ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de celle-ci par le salarié (Cass. soc., 5-2-25, n°23-11533).

► Procédure prud'homale

En matière prud'homale, le défendeur, assisté ou représenté par un avocat, n'est recevable à formuler contradictoirement des demandes reconventionnelles qui se rattachent aux prétentions originaires, que dans ses dernières conclusions écrites réitérées verbalement à l'audience (Cass. soc., 5-2-25, n°22-22504).

► Licenciement sans cause réelle et sérieuse Indemnité

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'il n'invoque aucune pièce à l'appui de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant de son licenciement (Cass. soc. 29-1-25, n° 23-16577).

FOCUS

Contestation des élections professionnelles : agir avec diligence !

Dans ces dernières décisions, la Cour de cassation tend à démontrer qu'il convient d'être particulièrement réactif lorsque l'on demande l'annulation d'une élection professionnelle sous peine de voir sa demande rejeter pour tardiveté à saisir la justice.

Dans un arrêt en date du 12 mai 2021, la Cour de cassation avait précisé que si toute personne intéressée (un syndicat ayant déposé des listes, un candidat, l'employeur...) dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la proclamation des résultats par le bureau de vote, pour contester les élections professionnelles, rien ne l'empêche de soulever une contestation avant les élections et l'ouverture du délai de contestation :

« Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation, que celui qui saisit le tribunal d'instance, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée » (Cass. soc., 12-5-21, n°19-23428).

Autrement dit, le délai pour contester la régularité d'une élection professionnelle est de 15 jours à compter de la proclamation des résultats...Mais cette date limite n'interdit pas de former avant l'élection une demande d'annulation du protocole préélectoral, dès l'apparition de l'irrégularité qui justifie la contestation. Dans ce cadre, la partie demanderesse peut également solliciter l'annulation des élections à venir, sans avoir à la réitérer après l'élection.

Dans un arrêt du 22 janvier 2025, la Cour de cassation poursuit son raisonnement en indiquant que la contestation du défaut d'organisation du 1^{er} tour des élections peut induire l'annulation du second tour à venir :

« Lorsqu'elle est fondée sur le défaut de prise en compte d'une candidature syndicale et l'absence d'organisation du premier tour en vue duquel la candidature litigieuse avait été déposée, la contestation n'est plus recevable au-delà d'un délai de quinze jours suivant la publication du procès-verbal de carence.

Il en résulte que celui qui saisit le tribunal judiciaire d'une telle contestation est recevable à demander, dans la même requête, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'organisation contestée d'un second tour, sans avoir à réitérer cette demande dans le délai de quinze jours suivant les élections » (Cass. soc., 22-1-25, n°23-19384).

La Cour de cassation relève que si le syndicat avait exercé son recours dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats du second tour, il aurait pu se voir opposer la tardiveté de sa contestation.

Ces décisions participent d'une bonne administration de la justice mais invitent aussi tout particulièrement les parties à agir, dans cette matière, avec anticipation.

Morale de l'histoire : une certaine diligence est parfois d'ailleurs encouragée...