VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

Du 14 au 17 avril 2025

Actualités législatives et réglementaires

► *APLD rebond*

Le décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est paru au *JO* du 15.

► *CPF*

Le décret n°2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation est paru au *JO* du 16.

► *Gens de mer – Médecine du travail*

Le décret n°2025-349 du 14 avril 2025 codifiant les dispositions relatives au suivi et à l'aptitude médicale à la navigation des gens de mer est paru au *JO* du 17.

Jurisprudence

► *RSS - QPC*

La Cour de cassation décide de ne pas renvoyer au Conseil constitutionnel la QPC qui posait la question de savoir si l'obligation de désigner un RSS parmi les élus du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés était conforme aux principes fondamentaux de liberté syndicale et de liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises (Cass. soc., 10-4-25, n°25-40001).

► *AGS*

Les articles L 3253-18-1, L 3253-18-4, L 3253-18-5, alinéa 1er, et L 3253-19 dernier alinéa, ne concernent pas les conditions d'ouverture de la garantie de l'AGS mais les conditions de sa mise en œuvre. Il en résulte que l'instance, engagée par le salarié aux fins de fixation de sa créance au passif de la procédure collective et de garantie de l'AGS, n'est pas soumise à la production d'un relevé de créances.

Le versement au salarié d'un employeur établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, par l'institution de garantie prévue à l'article L 3253-14, des sommes correspondant à des créances résultant d'un contrat de travail, établies par une décision de justice, ne peut s'effectuer que sur présentation, par le syndic étranger ou par toute autre personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur, des relevés des créances impayées, ou lorsque le syndic étranger a cessé ses fonctions ou lorsque l'autorité compétente de l'Etat d'ouverture a constaté la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible, sur présentation, par le salarié, des pièces justifiant du montant de sa créance (Cass. soc., 9-4-25, n°23-11698).

► *CHSCT - Expertise*

Le réajustement des horaires de travail résultant d'une nouvelle organisation entraînant possiblement une dégradation des conditions de travail des salariés concernés et conduisant à une réduction du nombre de jours non-travaillés, justifie le recours à une expertise du CHSCT (Cass. soc., 9-4-25, n°23-21703). Solution transposable au CSE.

► *Expertise comptable – Etendue*

Le périmètre des expertises comptables pour les consultations relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à sa situation financière peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe auquel elle appartient (Cass. soc., 9-4-25, n°23-16503).

► *Section syndicale – Existence - Preuve*

Constitue une preuve de l'existence d'une section syndicale, et plus particulièrement de la présence de plusieurs adhérents, des chèques correspondant au montant de la cotisation au syndicat, même si ces chèques ont été encaissés après la désignation du RSS (Cass. soc., 9-4-25, n°24-15975).

► *Délégué syndical – Désignation*

L'annulation, pour non-respect des règles de parité, de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise. En l'absence de contestation sur le score obtenu, la désignation du délégué syndical ayant obtenu 10% des suffrages demeure (Cass. soc., 9-4-25, n°24-11346).

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

FOCUS

Discrimination, la situation de famille une notion entendue largement !

La Cour de cassation s'est prononcée dans un arrêt du 9 avril 2025 (Cass. soc., 9-4-25, n°23-14016) sur le motif tiré de la situation de famille, un des motifs de discrimination prohibé par l'article L 1132-1 du Code du travail.

En l'espèce, une collaboratrice parlementaire est engagée par un député, aux côtés d'une seconde collaboratrice qui, elle, est en outre l'épouse du député. A la cessation du mandat politique, le député licencie la première collaboratrice avec laquelle il n'a aucun lien familial.

La collaboratrice licenciée estimant être victime d'une discrimination en raison de sa non-appartenance à la famille de son employeur, saisit le juge.

En appel, l'employeur est condamné à des rappels de salaire et à diverses indemnités. La cour d'appel reconnaît une discrimination à l'égard de la salariée. L'employeur fait grief aux juges de statuer ainsi, il forme alors un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, l'employeur énonce que l'interdiction de la discrimination fondée sur la situation de famille visée par l'article L 1132-1, s'entend de la seule famille du salarié. Il estime que la différence de traitement entre cette collaboratrice et son épouse était justifiée par des éléments objectifs tels que les fonctions plus politiques de la seconde, exigeant « *une disponibilité et une confidentialité totales* ». La cour d'appel a estimé que ces critères reposaient sur la seule qualité d'épouse de la seconde collaboratrice, et que c'est donc sur la base de l'absence d'appartenance au cercle familial de l'employeur, que la première collaboratrice a été traitée différemment.

La cour d'appel juge également que la situation de famille « *peut se définir par des critères propres à la personne discriminée, mais aussi par comparaison à d'autres situations de famille prises en compte au détriment de la personne discriminée* ».

Au vu de tous ces éléments, la cour d'appel retient une discrimination à l'égard de la collaboratrice licenciée, dépourvue de tout lien de famille avec l'employeur, et condamne ce dernier.

La Cour de cassation se range du côté des juges d'appel et rejette le pourvoi.

Elle estime que le défaut d'appartenance d'un salarié à la famille de son employeur, relève du champ de l'article L 1132-1, dès lors que ce défaut sert à traiter de manière moins favorable le salarié.

La Cour étaye sa position en invoquant le droit de l'Union Européenne, notamment la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2008 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle mentionne également l'arrêt Coleman de la CJUE du 17 juillet 2008 (CJUE, 17-7-08, C-303/06) par lequel la Cour de justice affirme, à propos de personnes handicapées, que l'interdiction de la discrimination n'est pas limitée aux seules personnes elles-mêmes handicapées. Constitue également une discrimination prohibée aux yeux de la Cour de justice, le fait pour un employeur de traiter de manière moins favorable un travailleur en raison du handicap de son enfant.

La Cour de cassation adopte le même raisonnement que celui de la CJUE dans l'arrêt du 9 avril 2025. Le motif discriminatoire peut donc ne pas concerner directement le salarié qui invoque la discrimination. Il suffit que le motif conduise à traiter de manière moins favorable un salarié, ou même une personne, si l'on se réfère à la jurisprudence communautaire, pour que l'agissement soit sanctionné.

Employeurs, l'objectivité s'impose !