



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Demandeurs d'emploi*

Le décret n°2025-478 du 30 mai 2025, relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations, est paru au JO du 31.

### ► *Hygiène - Sécurité*

Deux textes sont parus au JO du 1<sup>er</sup> juin :

- le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur ;
- l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

### ► *Wallis et Futuna*

La loi n°2025-486 du 2 juin 2025, relative au transfert à l'Etat des personnels enseignants de l'enseignement du premier degré dans les îles Wallis et Futuna, est parue au JO du 3.

### ► *Saisie des rémunérations*

Le décret n°2025-493 du 3 juin 2025, relatif au registre numérique des saisies des rémunérations, à la procédure de saisie des rémunérations et à la formation des commissaires de justice répartiteurs, est paru au JO du 4.

## Jurisprudence

### ► *Syndicat - Statuts*

L'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 4-6-25, n°23-60116).

### ► *Elections professionnelles - Alternance F/H*

La règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, hors le cas visé au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.2314-30.

Ainsi, le respect de la règle de l'alternance à propos des listes électorales doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste (Cass. soc., 4-6-25, n°24-16515).

### ► *Congés payés - Maladie*

La Cour de cassation déclare irrecevable la QPC par laquelle un demandeur contestait la constitutionnalité de l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 (loi DDADUE) qui ne prévoit pas de rétroactivité en matière d'acquisition de congés payés pour des arrêts de travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi.

A l'appui de sa décision, la Haute juridiction énonce que le législateur a expressément prévu l'absence d'effet rétroactif de cet article, que par ailleurs la jurisprudence antérieure ne s'applique pas au litige, et que de plus, il n'existe pas de jurisprudence constante sur cette disposition législative (Cass. soc., 28-5-25, n°25-40006).

### ► *Temps de travail - Annualisation*

N'est pas contraire à l'article L.3122-4 dans sa rédaction antérieure au 10 août 2016 relatif à l'aménagement de la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, un accord d'entreprise qui prévoit un décompte des heures supplémentaires à la fin de l'année civile, et que dans l'intérêt des salariés, les heures supplémentaires soient payées pour partie par anticipation à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées, avec une régularisation en fin d'année (Cass. soc., 27-5-25, n°23-20063).

### ► *Travail à temps partagé - Contrat de travail*

L'entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L.1252-2 (à savoir la mise à disposition au profit d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens) se place hors du champ d'application du travail à temps partagé et se trouve liée au salarié par un CDI.

En revanche un salarié ne peut demander la requalification de la relation de travail en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice, les dispositions concernant le travail temporaire n'étant pas applicables au travail à temps partagé (Cass. soc., 27-5-25, n°23-21926).

### ► *Travail à temps partagé - Harcèlement*

En cas de harcèlement moral ou sexuel avéré, en raison de l'obligation de sécurité qui pèse respectivement sur l'entreprise de travail à temps partagé et sur l'entreprise utilisatrice, un salarié peut demander la condamnation *in solidum* des deux entreprises au

paiement de dommages-intérêts en raison du préjudice subi (Cass. soc., 27-5-25, n°23-21926).

### ► **Licenciement nul - Réintégration**

En cas de prononcé de la nullité d'un licenciement, la nature juridique des contrats de mission requalifiés en CDI ne caractérise pas à elle seule une impossibilité matérielle à l'égard de l'entreprise de travail temporaire de réintégrer le salarié dans son emploi ou un emploi équivalent (Cass. soc., 27-5-25, n°23-23743).

### ► **Congé de paternité - Alsace - Moselle**

Selon l'article L.1226-23, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Constitue une telle cause au sens de cet article, le congé de paternité, exclusif de tout comportement fautif du salarié. Par conséquent un salarié en congé paternité a droit au maintien de son salaire (Cass. soc., 27-5-25, n°24-11388).

### ► **Salariée enceinte - Licenciement**

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'une salariée enceinte, hors faute grave, s'il justifie de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse. Caractérise cette impossibilité le fait que la salariée a refusé une nouvelle affectation proposée par l'employeur qui, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, ne pouvait la maintenir dans l'équipe qu'elle dirigeait sans risques psychosociaux, tant pour ses collègues que pour elle-même (Cass. soc., 27-5-25, n°23-23549).

### ► **Licenciement disciplinaire - Procédure**

La faute grave ne peut être retenue à l'égard d'un salarié, sans que ne soit tranchée la question de savoir si la procédure de licenciement a été initiée dans un délai restreint, dès lors qu'aucune vérification des faits allégués n'était nécessaire (en l'espèce, la procédure de licenciement a été endenchée un mois et demi après la connaissance des faits) (Cass. soc., 27-5-25, n°24-16119).

### ► **Forfait-jours - Rémunération**

Le salarié dont la rémunération est manifestement sans rapport avec les sujétions imposées peut demander en justice une indemnité en fonction du préjudice subi. Il est nécessaire, à cet effet, de caractériser la disproportion entre le salaire et les sujétions. Le fait que la convention de forfait ne permette pas d'assurer une charge de travail raisonnable et qu'elle soit utilisée de manière abusive ne justifie pas l'octroi de l'indemnité précitée (Cass. soc., 27-5-25, n°24-12382).

### ► **Vaccination obligatoire - Frais professionnels Covid**

Les frais de dépistage du covid-19 engagés par un salarié pour accéder à des lieux déterminés par la loi, frais engagés en raison du refus du salarié de se faire vacciner, ne sont pas des frais exposés dans l'intérêt de l'employeur, et ne constituent pas des frais professionnels devant être remboursés au salarié (Cass. soc., 27-5-25, n°24-10886).

### ► **Fait fautif - Prescription**

Si aux termes de l'article L.1332-4, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'engagement de poursuites pénales. Ce texte n'exige pas en revanche que la sanction disciplinaire intervienne dans le délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance d'un fait fautif mais seulement que dans ce délai soient engagées des poursuites disciplinaires (Cass. soc., 21-5-25, n°23-23028).

### ► **Sanction - Règlement intérieur**

Une sanction disciplinaire prévue par un règlement intérieur ne peut être prononcée que si les formalités prévues à l'article L.1321-4 ont bien été accomplies par l'employeur (Cass. soc., 21-5-25, n°23-23912).

### ► **Discrimination - Licenciement**

L'action tendant à ce que le licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse en raison d'un motif discriminatoire énuméré à l'article L.1132-1 se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination alléguée (Cass. soc., 21-5-25, n°23-20969).

### ► **Force majeure - Licenciement - Covid**

Ne caractérise pas un cas de force majeure qui justifierait la rupture du contrat de travail, l'épidémie de covid-19 dès lors que l'employeur fait signer un avenant au contrat alors que les mesures gouvernementales pour contenir l'épidémie étaient déjà prises, qu'en outre l'employeur ne justifie pas en quoi il est dans l'impossibilité de placer le salarié en chômage partiel, alors qu'il y a massivement recours par ailleurs (Cass. soc., 21-5-25, n°23-23796).

### ► **Inspection du travail - Signalement**

L'inspecteur du travail peut, en vertu de son obligation de signalement, saisir le procureur de la République pour porter à la connaissance du parquet, une infraction à la législation du travail (Cass. crim., 20-5-25, n°24-82660).

### ► **Rupture conventionnelle - Salarié protégé Harcèlement**

L'existence de faits de harcèlement moral n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient vicié le consentement du salarié.

Par ailleurs, le fait que seul l'employeur ait été assisté lors de l'entretien ne vicie pas le consentement du salarié non assisté (CE, 16-5-25, n°493143).

### ► **AT/MP - Licenciement**

En l'absence de vérification que la visite médicale de reprise ait bien eu lieu à l'issue d'un arrêt de travail, la demande en nullité du licenciement prononcé après cet arrêt ne peut être rejetée (Cass. soc., 14-5-25, n°24-12951).

### ► Arrêt de travail - Complément employeur

L'indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (ISS) en cas de maladie, prévue à l'article L.1226-1 est calculée sur la base de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et non sur sa rémunération nette (Cass. soc. 14-5-25 n°23-23734).

### ► Arrêt maladie - Travail - Préjudice automatique

Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail ouvre droit à réparation (Cass. soc., 14-5-25, n°24-12175).

### ► Reclassement - Impossibilité - Preuve

Le seul constat de résultats d'exploitation médiocres de l'entreprise ne suffit pas à justifier de l'impossibilité de reclassement du salarié au sein du groupe (Cass. soc., 21-05-25, n°24-13432).

## FOCUS

### Elections professionnelles : conséquences du retrait d'un candidat d'une liste ?

Un salarié qui s'est porté candidat sur une liste syndicale peut retirer sa candidature jusqu'à la date du vote. En effet, « nul ne peut être candidat sur une liste sans son accord, la décision d'un salarié de ne pas figurer sur une liste de candidats s'impose au syndicat ayant présenté cette liste, lequel doit retirer le salarié de sa liste de candidats dès qu'il en est informé » (Cass. soc., 25-6-24, n°13-20541).

En cas de désistement, les bulletins de vote doivent être rendus conformes aux listes de candidats, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent comprendre les noms des candidats démissionnaires. A défaut, les élections sont entachées d'illégalité, conformément aux principes généraux du droit électoral.

L'employeur peut modifier unilatéralement les bulletins de vote, celui-ci n'ayant pas l'obligation de demander l'accord du syndicat qui a présenté les candidats démissionnaires [à condition d'en informer préalablement le syndicat. À défaut d'être informé, le syndicat peut solliciter l'annulation des élections professionnelles (Cass. soc., 13-10-10, n°09-60233)], ni de saisir le tribunal d'instance (cette saisine incombant à la partie qui conteste ces désistements). Si le juge est saisi, celui-ci vérifiera que le candidat démissionnaire n'a pas subi de pression de la part de l'employeur pour retirer sa candidature (Cass. soc., 5-3-97, n°96-60034).

Qu'en est-il alors de la validité de la liste lorsque le désistement du candidat entraîne le non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (proportionnalité et alternance) ?

Dans une décision en date du 21 mai 2025, la Cour de cassation est venue préciser que « lorsqu'un protocole préélectoral [PAP] mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties et que l'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L.2314-30 du code du travail s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste » (Cass. soc., 21-5-25, n°23-21954).

Autrement dit, le retrait d'une candidature après la date limite de dépôt des listes prévue par le PAP n'affecte pas le respect de la parité. La régularité de la liste s'apprécie au moment de la date limite de dépôt prévue par le PAP et non au moment où celle-ci est présentée aux électeurs par le syndicat.

Attention, si au moment du retrait d'une candidature le délai prévu par le PAP pour déposer des listes n'est pas expiré, le syndicat reste tenu de déposer une liste conforme aux règles sur la parité et l'alternance.

A noter que, dans un souci de praticité, le candidat peut décider de maintenir sa candidature et reporter sa démission à la suite des élections. Le candidat élu qui ne veut pas accepter les fonctions démissionne alors à l'issue du scrutin.

Dans ce cas, cette démission ne peut pas avoir pour effet de faire déclarer élu titulaire un autre candidat de la même liste, son remplacement devant être assuré par un suppléant de la même catégorie. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Selon l'article L.2314-37 du code du travail, les règles de suppléance des membres du CSE sont les suivantes :

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix ».

En tout état de cause, il est bon d'aborder expressément la question du retrait d'une candidature dans le cadre du PAP même si la Cour de cassation a apporté des éclaircissements sur cette problématique loin d'être théorique. Si les parties le jugent utiles, il peut être prévu que lorsque la liste devient irrégulière car ne respectant pas la parité du fait du retrait d'une candidature après la date limite de dépôt, les parties pourront décider de reporter la date de l'élection pour permettre la régularisation de la liste.