REVUE D'ACTUALITE
JUILLET 2025

So LEX
AVOCATS

ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

La protection des salariés en parcours de PMA ou d'adoption est renforcée à compter du 2 juillet

L. n°2025-595, 30 juin 2025, JO 1er juill. : La loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental contre les discriminations au travail a été publiée au Journal officiel du 1er juillet. Elle prévoit une protection pour tous les salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption et leur octroie des autorisations d'absence.

- **Article 1 : tout salarié engagé dans un projet parental bénéficie d'une protection contre les discriminations**
- **Article 2 : des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires ou les entretiens obligatoires**
  - A noter : ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pur la détermination de la durée des congés payés ainsi que les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise (C. travail. art. L. 1225-16).

- **D. n°2025-552, 18 juin 2025, JO 20 juin : La liste des secteurs d'activité pouvant recourir au CDD d'usage est complétée.**
  - Les centres de santé établis dans des zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins constituent un nouveau secteur autorisé à recourir au CDDU.
  - Ils ont donc été ajoutés à la liste figurant à l'article D. 1242-1 du Code du travail, énumérant les secteurs dans lesquels des CDD peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.
- **Le ministère du Travail actualise son Question/Réponses portant sur l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)** :
  - Inspiré du fonctionnement de l'activité partielle de longue durée, ce nouveau dispositif d'APLD-R assure une aide au maintien dans l'emploi des salariés avec une implication forte de formation, afin de répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques.
  - L'APLD-R permet ainsi à l'employeur, par la voie d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et, pour les heures non travaillées, de bénéficier d'une allocation en contrepartie d'engagements concrets en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

ACTUALITE
JURISPRUDENTIELLE

SOMMAIRE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

II- RELATIONS COLLECTIVES

III- PROTECTION SOCIALE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

- Travailleurs des plateformes
- Vie privée du salarié
- Prévention et gestion des risques professionnels
- Inaptitude
- Droit disciplinaire
- Rupture du contrat de travail
- Transfert du contrat de travail

1. TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Cass. com., 25 juin 2025, n° 23-22.430 : « Le fait pour un concurrent de s'affranchir des obligations imposées par la législation du travail peut être constitutif d'une faute de concurrence déloyale. »

La centrale de réservation de VTC s'est rendue responsable de **concurrence déloyale**, causant un préjudice économique à une centrale de réservation de taxis, en **recourant à une pratique réservée aux taxis** (la maraude électronique) et **en ne respectant pas le droit du travail** (ses chauffeurs auraient dû être salariés).

- **Identification d'une relation salariale** : la relation de travail nouée entre la centrale de réservation et les chauffeurs VTC se caractérisait notamment par :
  - une disponibilité immédiate des chauffeurs une fois connectés ;
  - un ordre de course adressé aux chauffeurs grâce au système de géolocalisation ;
  - des tarifs fixés unilatéralement par la plateforme ;
  - l'obtention de bonus conditionnée au nombre de courses réalisées sur des créneaux horaires définis par la plateforme ;
  - l'interdiction pour les chauffeurs d'entrer en relation personnelle et directe avec les clients ;
  - la possibilité pour la plateforme de résilier de façon anticipée et unilatérale sa collaboration avec les chauffeurs. Dès lors, cette plateforme de VTC ne respecte pas le droit du travail.

- **Faute de concurrence déloyale** : Le fait pour une centrale de réservation VTC de faire appel à des chauffeurs VTC indépendants, quand ces derniers auraient dû être salariés, peut être qualifié de concurrence déloyale.

2. I.VIE PRIVÉE DU SALARIE

Cass. soc., 4 juin 2025, n°24-14.509 : « Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et l'employeur ne peut, sans violation de cette liberté fondamentale, fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié. »

- **Le licenciement fondé sur la découverte d'une liaison amoureuse au travail peut être nul** : Doit être annulé, le licenciement fondé sur la découverte de la liaison par la directrice générale qu'entretenait son mari, président de la société, avec la salariée depuis plusieurs.

  « En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'était établi et que la véritable cause du licenciement était la découverte, le 28 mars 2019, par l'épouse du président de la société, elle-même directrice générale de celle-ci, de la liaison qu'entretenait son mari avec la salariée depuis plusieurs mois et l'ultimatum qu'elle lui avait posé de la licencier immédiatement, ce dont elle aurait dû déduire que le licenciement était fondé sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée, de sorte qu'il était atteint de nullité, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

2. 2. DONNÉES PERSONNELLES DU SALARIÉ

Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-19.022 : Les mails professionnels constituent une donnée personnelle au sens du RGPD

En vertu des articles 4 et 15 du RGPD, toute personne physique dispose d'un droit d'accès aux données personnelles la concernant, c'est-à-dire toute information permettant de l'identifier directement (nom, prénom, etc.) ou indirectement (numéro de téléphone, adresse, etc.).

- **Les juges de cassation retiennent que**
  - les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD ;
  - le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu.
- **La Cour de cassation pose toutefois une limite** en précisant que l'employeur peut s'opposer à la communication demandée si les éléments concernés « sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui ». Ce dernier pourrait donc opposer le secret des affaires ou la protection de la vie privée des personnes visées par les courriels.

3. 1. PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

CA Paris, 17 juin 2025, nº 24/05193 : Premier arrêt au fond sur le devoir de vigilance dans l'affaire La Poste : La condamnation de la Poste pour manquement à son devoir de vigilance est confirmée en appel.

- **Le Tribunal judiciaire de Paris** condamnait en 2023 La Poste pour manquement à son devoir de vigilance imposé par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce.

  La Poste était condamnée à apporter davantage de précisions à la cartographie des risques identifiés de son plan. Elle doit établir des procédures d'évaluation des sous-traitants en fonction des risques identifiés, mettre en place un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements élaboré avec les organisations syndicales représentatives et publier un réel dispositif de suivi des mesures de vigilance.

- **La Cour d'appel de Paris** a confirmé ce jugement le 17 juin dernier et rappelle que :

  - La cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation doit être élaborée selon le critère déterminant de gravité afin de recenser les domaines les plus susceptibles de se produire et d'être les plus graves.
  - Le mécanisme d'alerte est établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suppose un échange en vue, et donc en amont, de son élaboration.
  - Le compte-rendu doit être le reflet de ce qui est attendu du plan et permettre de servir de bilan utile pour orienter l'action en matière de vigilance.

3. 2. PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-19.022 : Harcèlement sexuel ou moral l'enquête interne incomplète peut être jugée non probante

L'employeur qui produit une enquête incomplète sur des faits sexistes ou à connotation sexuelle encourt le risque de voir les conclusions de son enquête jugées non probantes, le doute profitant alors au salarié mis en cause.

- En l'espèce le directeur du développement devenu le directeur associé de l'entreprise **licencié pour faute**. À la suite de **plaintes de plusieurs collaboratrices** ayant donné lieu à une enquête, l'entreprise lui reproche en effet des comportements et propos déplacés de nature sexiste ou à connotation sexuelle.
- La cour d'appel considère que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. Elle estime, en effet, que l'enquête de l'employeur n'apparait **pas suffisamment probante : le rapport d'enquête est en effet « caviardé », certains témoignages sont manquants et sur d'autres, l'identité du témoin est raturée.**

➢ La Cour de cassation en conclut que les juges du fond **ont bien apprécié la valeur probante du rapport d'enquête interne** au regard des autres éléments produits.

3. 3. PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083 : Obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur manque à son obligation de sécurité s'il ne vérifie pas que les lieux dans lesquels le salarié intervient permettent le respect des préconisations du médecin du travail, y compris lorsqu'il s'agit de locaux d'entreprises clientes.

> *« L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 4624-3 du code du travail. »*

4. INAPTITUDE

Cass. soc., 11 juin 2025, n°24-15.297 : Absence de nécessité de notifier au salarié les motifs s'opposant à son reclassement en cas de dispense légale.

- Lorsque l'avis d'inaptitude indique que *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi,* l'employeur est dispensé de recherche de reclassement.
- Il n'est donc pas tenu de notifier au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement, ni de rechercher un reclassement dans les autres établissements de l'entreprise.

> *« La cour d'appel a exactement déduit que, d'une part, l'employeur* ***n'était pas tenu de notifier par écrit à la salariée****, préalablement à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement,* ***les motifs s'opposant au reclassement****, d'autre part* ***qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir recherché un poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise****. » (Cass. soc., 11 juin 2025, n°24-15.297)*

5. DROIT DISCIPLINAIRE

Cass. soc., 20 juin 2025, n°25-11.250 : Le défaut de mention dans le Code du travail du droit du salarié de se taire pendant une procédure disciplinaire est renvoyé à l'arbitrage du Conseil constitutionnel.

- La Cour de cassation renvoie au Conseil constitutionnel deux QPC portant sur l'absence de mention dans le Code du travail du droit au silence durant l'entretien préalable du salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.
- Renvoi répondant à la demande d'une salariée, licenciée pour motif disciplinaire, qui invoquait l'atteinte aux droits garantis par l'article 9 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 (présomption d'innocence) constituée par l'absence de mention de son droit au silence pendant la procédure disciplinaire (C. trav., art. L. 1232-2 et L. 1332-2).

6.1. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 11 juin 2025, n°23-21.819 : Retirer au salarié ses moyens d'accès à l'entreprise et ses dossiers caractérise un licenciement verbal

- Le licenciement doit être notifié par écrit *(C. trav., art. L. 1232-6)*.
- Lorsque l'employeur manifeste la décision irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.
- La cour d'appel ayant constaté que **le salarié avait remis à la demande de l'employeur son véhicule de fonction**, **les clefs et badges de l'entreprise** et **que les dossiers lui avaient été repris**, il s'en déduisait que l'employeur avait manifesté sa **décision irrévocable de rompre le contrat de travail**.

➢ **Ainsi, en demandant au salarié de remettre ses moyens d'accès à l'entreprise et ses dossiers, l'employeur avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat, caractérisant ainsi un licenciement verbal, nécessairement sans cause réelle et sérieuse puisqu'intervenu avant l'envoi de la lettre de rupture.**

6. 2 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Cass. soc., 27 mai 2025, n°23-23.549 : L'employeur, tenu par son obligation de sécurité, peut licencier une salariée enceinte pour impossibilité de maintenir son contrat de travail en considération d'une situation de blocage génératrice de risques psychosociaux pour elle et les salariés de son équipe.**
- Au cours de la période de protection relative, la salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail.
- Cet arrêt offre une illustration de cette deuxième hypothèse, sur fond d'obligation patronale de prévenir une situation de risque psychosocial :
  - *Se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail l'employeur, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, qui ne pouvait maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même et avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement qu'elle avait refusé, la décision de licencier l'intéressée n'étant pas liée à son état de grossesse.*

6. 3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 11 juin 2025, n°23-22.432 : La transaction postérieure à une rupture anticipée de CDD pour faute grave est valable.

- La cour d'appel, qui avait relevé qu'aux termes du protocole transactionnel conclu après la rupture anticipée du CDD, le salarié avait reconnu avoir reçu, avant la signature, la lettre portant notification de la sanction disciplinaire et de ses motifs, en a exactement déduit que celui-ci ne pouvait être annulé pour défaut de lettre de licenciement.

➢ **La transaction, ne peut être valablement conclue par le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur que lorsque le salarié a eu connaissance effective des motifs de la rupture. Sans information sur les motifs, ce dernier n'est pas apte à négocier et définir des concessions. C'est donc le critère temporel qui est décisif pour apprécier la validité de la transaction.**

> « La cour d'appel, répondant à l'argumentation prétendument délaissée, qui a relevé qu'aux termes du protocole transactionnel, notamment de son préambule, signé le 30 décembre 2019, le salarié avait reconnu avoir reçu la lettre du 26 décembre 2019 portant notification de la sanction disciplinaire et de ses motifs, en a exactement déduit que ce moyen de nullité du protocole transactionnel n'était pas fondé. »

6. 3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 25 juin 2025, n°24-12.096 : Un licenciement pour faute grave reste possible avant la prise d'effet d'une rupture conventionnelle : En cas de faute du salarié survenue ou révélée entre l'homologation de la convention et la date de la rupture prévue, l'employeur peut licencier le salarié avant la date de rupture initialement prévue.

- Entre l'expiration du délai de rétractation et la date de la rupture convenue par les parties, **l'employeur peut prononcer un licenciement pour faute grave** en raison de manquements survenus ou découverts durant cette période.
- Le salarié **conserve néanmoins son droit à l'indemnité spécifique de rupture** si la convention a déjà été homologuée.

« En l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Toutefois, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention. »

7. TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-19.748 : Le transfert légal du contrat de travail fait obstacle à l'acquisition d'actions gratuites sans ouvrir droit à indemnisation

« Le salarié qui n'a pu, du fait du transfert légal de son contrat de travail intervenu avant le terme de la période d'acquisition, se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites, ne peut revendiquer aucune indemnisation pour la perte de chance d'avoir pu les acquérir, sauf à démontrer une fraude de l'employeur dans le recours à l'article L. 1224-1 du Code du travail. »

- Les sociétés par actions peuvent attribuer des actions gratuites à leurs salariés *(C. com., art. L. 225-197-1)*. Ces plans prévoient une période d'acquisition, d'au moins un an, au terme de laquelle les actions sont définitivement acquises, sous réserve la plupart du temps d'une présence continue dans l'entreprise.
- Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que **la perte de ce bénéfice, occasionnée par le transfert légal du contrat de travail, n'ouvre pas droit à indemnisation**, sauf fraude de l'employeur.

II- RELATIONS COLLECTIVES

1. NÉGOCIATION COLLECTIVE

- **Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-10.857 : Consultation sur la politique sociale - Un accord collectif peut réserver au comité social et économique central (CSEC) le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**
- La Cour de cassation précise qu'un accord d'entreprise peut réserver au comité social et économique central le droit à expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, **y compris lorsque cet accord prévoit que l'information consultation sur certains thèmes de la politique sociale est menée au niveau des CSE d'établissement**.

→ La Cour de cassation donne une latitude importante à l'accord collectif pour modeler les attributions respectives des CSE central et d'établissement.

2. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- **Précision des contours des règles de parité et d'alternance entre les femmes et les hommes dans les listes de candidatures aux élections professionnelles (C. trav. art. L. 2314-30)**
  - **Cass. soc., 21 mai 2025, n°23-21.954** : Le retrait d'une candidature avant le scrutin **n'a pas incidence sur la validité de la liste du syndicat** ;
  - **Cass. soc., 4 juin 2025, n°24-16.515** : Le mauvais positionnement d'un candidat sur la liste au regard du critère d'alternance n'entraîne d'irrégularité **que pour le candidat concerné**.

- **Lecture conjuguée des deux arrêts**
  - Volonté de la Cour de préserver l'intégrité du scrutin ;
  - Un défi posé par la Cour : recherche d'un équilibre entre rigueur normative et souplesse procédurale nécessaire à la préservation de l'expression syndicale à travers les candidatures valides.

2. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- **Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-24.013 : Obligation de statuer du juge saisi sur la répartition des sièges et personnel dans les collèges électoraux en l'absence de décision administrative**
  - **Apport** : Le tribunal judiciaire est compétent, en dernier ressort, pour statuer sur les contestations liées à la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux **en cas de silence de l'autorité administrative compétente → le tribunal judiciaire ne peut pas déclarer irrecevable** la demande d'une société de fixer la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux.
  - **Classiquement** : Le tribunal doit également s'assurer que les informations requises par les organisations syndicales leur sont fournies pour une répartition équitable, et peut, si nécessaire, ordonner la production de documents supplémentaires pour permettre une décision éclairée.

III- PROTECTION SOCIALE

1. CONTRÔLE URSSAF

Cass. 2e civ., 5 juin 2025, n°23-11.400 : Redressement Urssaf et procédure d'abus de droit

- Lorsque l'organisme de sécurité sociale écarte **un acte juridique en raison de son caractère fictif** ou parce que cet acte **n'a pu être inspiré par aucun autre motif que celui d'éluder ou d'atténuer les contributions et cotisations sociales auxquelles le cotisant est tenu,** il se place nécessairement sur le terrain de l'abus de droit.
- Il en résulte qu'elle doit se **conformer à la procédure prévue par en cas d'abus de droit** et qu'à défaut de ce faire, les opérations de contrôle et celles, subséquentes, de recouvrement **sont entachées de nullité**.

« Pour écarter l'application de la procédure d'abus de droit et valider le redressement, l'arrêt retient que la divergence d'appréciation des règles d'assiette des cotisations n'est pas au nombre des contestations susceptibles de donner lieu à la procédure d'abus de droit. »

« En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté qu'il ne s'était pas seulement agi de requalifier le contrat liant la société à ses mandataires sociaux mais d'analyser la chaîne des contrats conclus entre les différentes sociétés du groupe et les conventions passées entre celles-ci et les dirigeants sociaux afin de déterminer le véritable redevable des cotisations, ce dont il résultait que l'URSSAF avait écarté les actes litigieux en raison de leur caractère inopposable au sens de l'article L. 243-7-2 et ***s'était implicitement placée sur le terrain de l'abus de droit pour opérer le redressement, sans mettre en œuvre la procédure spécifique à l'abus****, la cour d'appel a violé les textes susvisés »*

2. VERSEMENT DES PRESTATIONS ET PORTABILITE

- **Cass. 2e civ., 28 mai 2025, n° 23-13.796 : La survenance du terme de la période de portabilité des droits régie par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, nées ou acquises pendant la relation de travail ou pendant cette période de portabilité, dues au titre d'un contrat d'assurance collective de prévoyance.**
- L'assureur ne peut pas opposer les clauses du contrat d'assurance pour refuser le versement de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité d'une ancienne salariée **dont le fait générateur est survenu pendant la relation de travail ou pendant la période de portabilité** régie par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, **même si l'arrêt de travail ou l'invalidité surviennent ultérieurement à ces périodes**, après une période d'indemnisation par France Travail.
- Recherche de l'intention du législateur

  « Le législateur a entendu, sous certaines conditions et pendant une période déterminée, permettre à l'ancien salarié, pris en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier de la même couverture que lorsqu'il était salarié au titre, notamment, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

  Dès lors, afin de donner leur plein effet aux objectifs poursuivis par le législateur, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale doit être interprété en ce sens que ***la cessation de la période de portabilité des garanties est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant la période de portabilité des garanties. »***