



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ **Avril 2025**



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur privé et public**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Droit privé

Contentieux individuel

- Contrat de sécurisation professionnelle et date d'information sur la priorité de réembauche

Lorsqu'un contrat de sécurisation professionnelle est proposé à un salarié, l'employeur doit l'informer, dans un document écrit énonçant le motif économique de la rupture, qu'il bénéficie d'une priorité de réembauche au plus tard au moment de son adhésion au dispositif. L'information tardive de cette priorité permet seulement au salarié, justifiant d'un préjudice, d'obtenir des dommages-intérêts. Dans la présente affaire, le document d'information sur les motifs économiques de la rupture envisagée communiqué par l'employeur lors de l'entretien préalable ne comportait pas d'information sur la priorité de réembauche. Cette information délivrée à la salariée postérieurement à son acceptation au CSP, dans un courrier recommandé à part, est donc tardive.

Le défaut d'information de cette priorité de réembauche, au salarié qui adhère à un contrat de sécurisation professionnelle, ne prive pas la rupture du contrat de cause réelle et sérieuse mais permet seulement au salarié qui justifie d'un préjudice d'obtenir des dommages-intérêts. Seul le défaut d'information du motif économique prive la rupture de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 23-15.427](#)).

- Précisions sur le statut protecteur du travailleur temporaire en cas de rupture anticipée du contrat de mission

L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire salarié protégé par l'entrepreneur de travail temporaire (ETT) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2413-1). Mais quelles sont les obligations de l'employeur en cas de rupture amiable du contrat de mission entre l'ETT et le travailleur temporaire protégé ? Un arrêt publié du 12 mars 2025 apporte la réponse à cette question.

La Cour de cassation commence par rappeler que l'interruption ou la notification du non-renouvellement par l'ETT de la mission d'un salarié temporaire protégé ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Puis elle fait référence à sa propre jurisprudence, laquelle précise les 2 cas dans lesquels l'ETT doit saisir l'inspecteur du travail lorsque le contrat de mission du travailleur temporaire protégé est interrompu ou non renouvelé : lorsqu'un tel renouvellement est prévu au contrat de mission, ainsi que dans le cas où l'entreprise de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui par de nouveaux contrats de mission.

Enfin, la chambre sociale détaille les dispositions de l'article L. 1251-26 du code du travail relatif à la rupture anticipée du contrat de mission par l'ETT. Ainsi, l'ETT qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure :

- un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables ;
- ce nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport ;
- à défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission ;
- lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à 4 semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

Dans cette affaire, l'autorisation de l'IT n'était donc pas requise ([Cass. soc., 12 mars 2025, n° 22-23.460](#)).

- En cas de harcèlement moral, la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas nécessaire

L'article L. 1152-1 du code du travail, qui définit la notion de harcèlement moral, dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Pour la Cour de cassation, la dégradation effective de l'état de santé ou des conditions de travail n'est pas une condition exclusive et nécessaire à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

Cette position rejoint celle de la chambre criminelle, qui considère depuis longtemps que la dégradation des conditions de travail ou de la santé n'est pas une condition à la qualification de harcèlement moral, en estimant que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral ([Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-16.415](#)).

- La mort subite du salarié sur son lieu de travail est un accident du travail

Le décès du salarié sur son lieu de travail bénéficie de la présomption d'imputabilité, et est considéré comme un accident de travail. Sauf, démonstration par l'employeur d'une cause totalement étrangère au travail. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt récent.

Dans cette affaire, un salarié décède subitement sur son lieu de travail. Après enquête, la CPAM prend en charge l'accident au titre de la législation professionnelle. Ce que conteste l'employeur. Dans un premier temps, la décision de la caisse est déclarée inopposable à l'employeur par la cour d'appel. Elle s'appuie sur l'expertise réalisée au cours de l'enquête qui :

- n'a pas mis en évidence la cause exacte du décès ;
- a conclu que « la mort subite était probablement la manifestation spontanée d'un état pathologique non influencé par les conditions de travail » : le salarié présentait une obésité morbide et des antécédents cardiovasculaires ;
- en conclut que le décès doit être considéré comme exclusivement lié à un état pathologique antérieur.

Au visa de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, la deuxième chambre civile rappelle que « l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ». Elle rappelle que les causes du décès sont inconnues et qu'ainsi il n'est pas démontré que le décès du salarié a une cause totalement étrangère au travail. Elle estime que la présomption d'origine professionnelle joue et que le décès du salarié est un accident du travail ([Cass. 2e civ., 27 févr. 2025, n° 22-23.919](#)).

- Une convention de forfait jours nulle ou privée d'effet n'ouvre pas automatiquement droit à réparation

Dans deux arrêts du 11 mars 2025, la Cour de cassation se prononce sur les conséquences financières d'une convention de forfait jours déclarée nulle ou privée d'effet. Si le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires, l'irrégularité qui entache la convention ne constitue pas nécessairement un préjudice. Il incombe au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice distinct qui en résulterait.

La Cour de cassation confirme les positions retenues par les cours d'appel dans ces deux affaires et rejette les deux pourvois des salariés. Les salariés doivent prouver l'existence d'un préjudice pour obtenir des dommages et intérêts. Par ces arrêts, la Cour de cassation refuse de reconnaître un nouveau cas de préjudice nécessaire ([Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669](#) ; [Cass. soc., 11 mars 2025, n° 24-10.452](#)).

- Pendant le congé de reclassement excédant le préavis, le véhicule de fonction n'est pas maintenu

Le salarié licencié pour motif économique ayant accepté un congé de reclassement ne peut pas conserver le bénéfice de ses avantages en nature pendant la période du congé excédant la durée de son préavis. Lorsque la durée du congé excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

Le salarié ne bénéficie plus de son salaire habituel, contrairement à la durée correspondant au préavis, mais d'une rémunération versée par l'employeur égale à l'allocation de conversion, c'est-à-dire à 65 % de la rémunération brute moyenne sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Pendant cette période excédant le préavis, le contrat de travail subsiste : le bénéficiaire du congé de reclassement reste salarié de l'entreprise. Mais pour la Cour de cassation, cette période ne constitue pas du travail effectif, sauf disposition conventionnelle contraire. La Cour de cassation n'assimile donc pas cette « deuxième partie » du congé de reclassement au préavis notamment en ce qui concerne les droits à rémunération comme les avantages en nature que sont les véhicules de fonction ([Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-22.756](#)).

Des témoignages anonymisés non étayés par d'autres éléments peuvent constituer des moyens de preuve recevables

Dans son arrêt du 19 mars 2025, la Cour de cassation affine sa jurisprudence en matière de témoignages anonymisés. Elle considère qu'en l'absence d'éléments étayant ou corroborant de tels témoignages, il appartient au juge, dans un procès civil, d'apprécier si la production d'un témoignage dont l'identité de son auteur n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé, porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le principe d'égalité des armes et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Dans cette affaire, la production des témoignages anonymisés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et que l'atteinte portée au principe d'égalité des armes était strictement proportionnée au but poursuivi ([Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154](#)).

- Télétravail et droit à une indemnité d'occupation du domicile

Dans un arrêt du 19 mars 2025, la Cour de cassation, semble étendre l'obligation de verser l'indemnité d'occupation obligatoire pour les salariés ne pouvant pas travailler ailleurs que chez eux, faute de local d'entreprise, à la situation de télétravail puisqu'elle précise que l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou qu'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail.

Avant de déduire de cette solution que le télétravail ouvre droit à une indemnité d'occupation, il faudra rester prudent et attendre des arrêts ultérieurs de la Cour de cassation pour confirmer ou infirmer cette interprétation ([Cass. soc., 19 mars 2025, n° 22-17.315](#)).

Contentieux collectif

- Une CSSCT doit comprendre au moins un membre du collège des cadres, lorsqu'il est obligatoire.

Dans deux arrêts rendus le 26 février 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur deux points relatifs à cette instance : d'une part, la procédure de contestation de la désignation de ses membres ; d'autre part, la composition de la commission en présence d'un collège « cadres » dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans la première affaire (n° 23-20.714), la Cour de cassation précise que le tribunal judiciaire, saisi d'une contestation des désignations des membres de la CSSCT par le CSE, statue par décision en dernier ressort susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

Dans le second arrêt du 26 février 2025 (n° 24-12.295), la chambre sociale de la Cour de cassation énonce que, dans les entreprises ou établissements où est constitué un troisième collège électoral par application de l'article L. 2314-11, au moins un siège à la CSSCT doit être attribué à un élu du CSE représentant ce collège ([Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 23-20.714](#) ; [Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-12.295](#)).

- Lors des élections professionnelles, il est impossible de panacher les listes individuelles de candidats

Toute candidature individuelle constitue une liste, et le recours au panachage n'est pas admis. Un même électeur ne peut donc pas déposer plusieurs bulletins de vote pour élire deux personnes. Cependant la jurisprudence a dégagé une exception : en cas d'usage dans l'entreprise, pour les candidatures individuelles. Un arrêt du 26 février 2025 semble remettre en cause cette exception, ou du moins en limite la portée.

Dans cette affaire, deux mandats sont à pourvoir. Au premier tour, les deux candidats d'une liste syndicale sont élus comme titulaires. Au second tour, deux candidats « libres » se présentent, chacun sur une liste individuelle pour les postes de suppléants. Ils sont tous deux élus mais le syndicat demande l'annulation du second tour des élections au motif qu'il a été autorisé pour un même électeur de déposer plusieurs bulletins. Pour le syndicat, le second tour étant un scrutin de liste, les électeurs ne peuvent voter que pour une liste, fût-elle uninominale, sans panachage possible.

La Cour de cassation est d'accord avec le syndicat et rappelle que le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Elle en déduit que toute candidature individuelle constitue une liste et que le recours au panachage des listes n'est pas admis.

Il faut toutefois prendre cette solution avec précaution. En effet, l'arrêt n'est pas publié par la Cour de cassation mais seulement diffusé, ce qui n'est pas l'usage en cas de revirement de jurisprudence ([Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-60.188](#)).

- Le point de départ du délai de contestation du PV de carence court à compter de sa publication

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection professionnelle, la requête est recevable si elle est faite dans un délai de 15 jours suivant cette élection. Le point de départ de cette contestation est fixé, en principe, au lendemain de la proclamation des résultats.

Toutefois, lorsque les élections n'ont pas eu lieu et que l'employeur a établi un procès-verbal (PV) de carence, quel est le point de départ du délai de contestation de ce PV ?

La Cour de cassation considère que le délai de contestation du PV de carence court à compter de sa publication.

La Haute juridiction rappelle que lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, un PV de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le PV dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Ce dernier communique une copie du PV de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

La publication du PV de carence constitue le point de départ du délai de contestation du PV. La Cour de cassation ne précise pas quelle est cette publication mais il pourrait en être déduit qu'il s'agit de la publication sur le site internet des élections professionnelles ou tout autre moyen permettant de donner une date certaine à cette information ([Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-12.763](#)).

- Les conditions de contestation de la désignation du représentant syndical au CSE

Les conditions de validité de la désignation du représentant syndical au CSE s'apprécient à la date de cette désignation et les requêtes en contestation sont recevables dans les 15 jours suivant cette désignation, quel que soit le motif fondant l'irrégularité invoquée. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité (RS au CSE). Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit le RS au CSE. Il n'y a donc pas de désignation spécifique dans ce cadre.

L'arrêt publié du 12 mars 2025 apporte plusieurs précisions inédites sur la contestation de cette désignation.

La Cour de cassation juge que lorsque la contestation porte sur la désignation de représentants syndicaux, la requête n'est recevable que si elle est remise ou adressée dans les 15 jours suivant cette désignation, et ce, quel que soit le motif fondant l'irrégularité invoquée, y compris si le salarié ne travaille pas dans l'établissement où il a été désigné ([Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-11.467](#)).

- En cas d'accord inter-catégoriel concernant une partie des salariés, la condition majoritaire s'apprécie tous collèges confondus

La validité d'un accord collectif d'entreprise inter-catégoriel doit être appréciée à l'échelle de l'ensemble des collèges électoraux, même si l'accord ne concerne qu'une partie du personnel de l'entreprise.

Un syndicat catégoriel peut conclure un accord collectif pour la catégorie de salariés qu'il représente. Dans ce cas, l'accord collectif concernant une catégorie du personnel relevant d'un collège électoral obéit aux mêmes règles de validité mais les scores électoraux requis de 30 et 50 % sont appréciés et le référendum organisé à l'échelle du collège électoral.

La même règle s'applique-t-elle si l'accord intercatégoriel ne concerne pas tout le personnel de l'entreprise ?

Pour la Cour de cassation, la validité d'un accord collectif concernant une partie du personnel, accord collectif intercatégoriel, doit se faire en application de l'article L 2232-12 du code du travail, de sorte que le taux de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE doit être calculé tous collèges confondus ([Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.378](#)).

- Un accord collectif ne peut pas octroyer des modes de communication spécifiques aux seuls syndicats représentatifs

Tous les syndicats ayant constitué une section syndicale peuvent diffuser des informations syndicales dans l'entreprise. Réserver, par voie d'accord collectif, certains modes de communication aux seuls syndicats représentatifs, est contraire au principe d'égalité de traitement.

Les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen d'outils numériques disponibles dans l'entreprise peuvent être définies par accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2142-6, al. 1er). L'existence d'un tel accord est indispensable notamment pour permettre aux syndicats d'utiliser la messagerie électronique de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif est conclu et qu'il permet à l'ensemble des syndicats d'utiliser la messagerie électronique pour communiquer et de disposer d'un espace syndical accessible depuis l'intranet, peut-il en outre réserver des modalités de communication spécifiques au profit des seuls syndicats représentatifs ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 12 mars 2025 au nom du principe constitutionnel d'égalité de traitement en matière de communication syndicale. La diffusion des communications syndicales est liée à la seule constitution d'une section syndicale ([Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.997](#)).

Droit public

- Un syndicat national peut agir en justice, sous conditions, pour contester une décision administrative locale

Au sujet de l'intérêt à agir en justice d'un syndicat national pour contester une décision administrative purement locale par laquelle le directeur d'un CHU avait refusé de mettre en place un dispositif de décompte fiable et objectif du temps de travail effectif des internes exerçant leur activité au sein d'un établissement public de santé, pour la CAA, au regard de la portée nationale et des questions de principe que soulève la mise en place d'un système de vérification de la durée du travail et la recherche de solutions en cas de dépassement des durées admises, c'est à bon droit que le tribunal administratif a estimé que le refus implicite en litige avait une portée excédant son seul objet local, et que l'Intersyndicale Nationale des Internes, l'Intersyndicale Nationale Autonome Représentative des Internes de Médecine Générale et la Fédération Nationale des Syndicats d'Internes en Pharmacie et Biologie Médicale (FNSIP-BM) devaient se voir reconnaître un intérêt pour agir, quand bien même il existerait un syndicat d'internes au sein du CHU de Poitiers.

Pour rappel, le jugement N°2203010 du TA de Poitiers du 20 février 2025 avait enjoint le CHU de Poitiers de mettre en place, dans un délai de 3 mois, un dispositif fiable permettant de décompter, outre le nombre de demi-journées, le nombre journalier d'heures de travail effectuées par chaque interne dans l'établissement afin de s'assurer que la durée de son temps de travail effectif ne dépasse pas le plafond réglementaire de 48 heures hebdomadaires, calculées en moyenne sur une période de trois mois. (*Arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 10 avril 2025, N° 25BX00818*)