



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Titre de séjour

L'arrêté du 3 janvier 2025, modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail, est paru au *JO* du 11.

### ► Traitement des données

L'arrêté du 3 janvier 2025, relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *HMILO* », est paru au *JO* du 12.

### ► RSA - Prime d'activité

L'arrêté du 6 janvier 2025, fixant la composition des comités de pilotage et d'évaluation de l'expérimentation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du revenu de solidarité active et de la prime d'activité, est paru au *JO* du 12.

### ► CPF - Outre-Mer

Le décret n°2025-41 du 13 janvier 2025, portant adaptation de l'article D. 6323-8 du code du travail pour son application à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, est paru au *JO* du 14.

### ► France Travail - Traitement des données

L'arrêté du 3 janvier 2025, relatif à la mise en œuvre du système d'information France Travail, est paru au *JO* du 14.

## Jurisprudence

### ► Indemnité de non-concurrence

La perte du droit à l'indemnité de non-concurrence ne vaut que pour l'avenir et qu'à compter du jour où la violation de l'obligation de non-concurrence a été constatée (Cass. soc., 18-12-24, n°23-19381).

### ► Invalidité

L'employeur doit organiser la visite de reprise, afin de mettre fin à la suspension du contrat de travail, dès lors que le salarié l'informe de son classement en invalidité de deuxième catégorie et qu'il ne manifeste pas une volonté de ne pas reprendre son travail (Cass. soc., 18-12-24, n°23-16280).

### ► Inaptitude - Indemnité

Le montant de l'indemnité compensatrice due au salarié déclaré inapte, après un accident du travail ou une maladie professionnelle et dont le contrat a été rompu, est égal au montant de l'indemnité compensatrice de préavis légale.

Le salarié ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis (Cass. soc., 18-12-24, n°23-15897).

### ► Infraction - Salarié - Responsabilité délictuelle

Lorsqu'un salarié est déclaré coupable par un juge pénal d'une infraction commise au travail, et que l'employeur demande l'indemnisation du préjudice directement causé par l'infraction, la caractérisation d'une faute lourde ou d'une intention de nuire n'est pas requise pour que l'employeur puisse être indemnisé en qualité de partie civile d'une infraction (Cass. crim., 14-1-25, n°24-81365).

### ► Heures supplémentaires - Contingent

La loi du 17 janvier 2003 n°2003-47 a permis aux contingents d'heures supplémentaires conventionnels négociés avant sa publication de continuer de produire leurs effets en matière d'ouverture de droit à repos compensateur, notamment en permettant aux seuils négociés par les partenaires de subsister.

La loi du 20 août 2008 n°2008-789 a supprimé l'autorisation de l'inspecteur du travail pour faire accomplir aux salariés des heures au-delà du contingent d'heures supplémentaires, et n'a pas remis en cause les contingents conventionnels négociés avant sa publication, et les droits au repos compensateurs que ces contingents généraient.

Il en résulte, qu'un salarié soumis à une convention collective qui contient un contingent d'heures supplémentaires antérieur à la loi du 17 janvier 2003, est fondé à demander le paiement de la partie obligatoire en repos sur la base de ce contingent (Cass. soc., 15-1-25, n°23-10060).

### ► Travail à temps partagé - Recours

Le non-respect par l'entreprise de travail à temps partagé des prescriptions de l'article L.1252-2, à savoir la mise à disposition au profit d'entreprises utilisatrices, de personnel qualifié que ces entreprises ne peuvent recruter elles-mêmes « *en raison de leur taille ou de leurs moyens* », entraîne la requalification du contrat de travail à temps partagé en un CDI de droit commun (Cass. soc., 15-1-25, n°23-15239).

► **Temps de trajet - Travail effectif**  
**Conducteur routier**

L'acceptation par le conducteur routier de la modification du lieu de prise en charge du véhicule vaut acceptation de ce nouveau lieu comme lieu de rattachement du conducteur. Par conséquent, le temps de trajet entre le domicile du conducteur et le nouveau lieu de prise en charge du véhicule n'est pas du temps de travail effectif (Cass. soc., 15-1-25, n°23-14765).

► **Travail temporaire - Requalification**

La conclusion de plusieurs contrats de missions avec le même salarié pour un motif non prévu à l'article L 1251-37-1 requiert le respect d'un délai de carence. Le motif d'accroissement temporaire d'activité ne fait pas partie des cas prévus à cet article. Il requiert par conséquent le respect d'un délai de carence en cas de succession de contrats pour ce motif. L'inobservation de ce délai par l'entreprise de travail temporaire entraîne la requalification des contrats de mission en CDI (Cass. soc., 15-1-25, n°23-20168).

► **CSE - Risque grave - Preuve**

Le juge ne peut rejeter des témoignages anonymisés par le CSE qui décide de recourir à une expertise pour risque grave, lorsqu'ils sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser leur crédibilité et leur pertinence (Cass. soc., 11-12-24, n°23-15154).

► **Coemploi - Reconnaissance - Prescription**

L'action visant à la reconnaissance d'une situation de coemploi revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil.

Lorsque la situation de coemploi a été révélée au salarié par la découverte d'une fraude, le point de départ de ce délai est la date à laquelle celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits, révélant l'existence de la fraude, lui permettant d'exercer son droit.

Ce point de départ est également applicable aux actions relatives aux demandes salariales et indemnitaires consécutives à la reconnaissance d'une situation de coemploi, lesquelles sont soumises au délai de prescription déterminé par la nature de la créance invoquée (Cass. soc., 15-1-25, n°23-11765).

► **Appel**

L'appel principal d'une partie ne lui interdit pas de former, de la même manière que le sont les demandes incidentes, un appel incident sur l'appel principal de la partie adverse et d'étendre ainsi sa critique du jugement (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 16-1-25, n°22-17732).

## FOCUS

### *Salarié protégé et insuffisance professionnelle : que doit faire l'employeur ?*

Comme pour tout salarié, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés protégés à leur poste de travail et veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

Si l'employeur n'exécute pas son obligation d'adaptation et de formation, il ne pourra pas reprocher, par la suite, au salarié protégé une insuffisance professionnelle ou une insuffisance de résultats. La circonstance que le salarié protégé n'ait pas sollicité de formation professionnelle autre que syndicale est inopérante quant au respect par l'employeur de son obligation de formation.

Face à une insuffisance professionnelle, l'employeur qui envisage le licenciement du salarié protégé est-il soumis préalablement à une obligation de reclassement ?

Le code du travail n'impose une recherche de reclassement qu'à l'égard des salariés licenciés pour inaptitude physique ou pour motif économique. Aucune disposition spécifique n'existe s'agissant des salariés licenciés pour insuffisance professionnelle.

Le juge judiciaire ne retient pas d'obligation de reclassement s'agissant des salariés non protégés licenciés pour insuffisance professionnelle.

S'agissant de la juridiction administrative, le Conseil d'Etat vient de juger dernièrement que l'inspecteur du travail doit, avant d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé pour insuffisance professionnelle :

- s'assurer que l'insuffisance professionnelle du salarié ne résulte pas d'un manquement de l'employeur à son obligation d'adapter le salarié protégé à son poste de travail et au maintien de sa capacité à occuper un emploi en mettant en œuvre, le cas échéant, les actions de formation nécessaires ;
- vérifier que l'employeur a cherché à lui confier d'autres tâches susceptibles d'être mieux adaptées à ses capacités professionnelles (CE, 2-12-24, n°487954).

Si le Conseil d'Etat n'érige pas une obligation de reclassement proprement dite, comparable à celle existant en cas d'inaptitude ou de licenciement économique, avec le formalisme et la portée qui s'y attachent (notamment l'obligation, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, de rechercher les possibilités de reclassement dans les autres entreprises du groupe), la juridiction administrative impose à l'employeur, avant d'engager la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié protégé, de rechercher toutes les solutions alternatives, notamment la possibilité de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

En d'autres termes, ce n'est que si les lacunes ou incapacités du salarié sont telles qu'il n'est pas capable d'exercer l'un des autres emplois qui seraient disponibles dans l'entreprise que son insuffisance professionnelle justifie son licenciement.

Précédemment, le Conseil d'Etat avait jugé que dans le cas où « une demande de licenciement est fondée sur des absences prolongées ou répétées, pour maladie, du salarié, il incombe à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si, eu égard à la nature des fonctions de l'intéressé et aux règles applicables à son contrat, ses absences apportent au fonctionnement de l'entreprise des perturbations suffisamment graves que l'employeur ne peut pallier par des mesures provisoires et qui sont dès lors de nature à justifier le licenciement en vue de son remplacement définitif par le recrutement d'un autre salarié » (CE, 4<sup>ème</sup>-5<sup>ème</sup> ch. réunies, 9-3-16, n°378129).

Ainsi, dans ce cas de figure, l'employeur doit démontrer, non pas qu'il a cherché à reclasser le salarié, mais plutôt qu'il a cherché à pallier le trouble autrement que par le remplacement définitif du salarié absent, notamment par une modification de l'organisation du travail, c'est-à-dire par le recours à des salariés employés temporairement ou une modification de la répartition des tâches.