ADVANT Altana

NEWSLETTER DROIT SOCIAL

DÉCEMBRE 2025

À LA UNE

NOUVELLES PRÉCISIONS ET CLARIFICATIONS CONCERNANT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

La fin d'année 2025 a été marquée par une actualité jurisprudentielle notable en matière de représentation du personnel.

Le crédit d'heures de délégation et le respect des temps de repos

L'exercice d'un mandat ne saurait porter atteinte aux règles protectrices en matière de santé et de sécurité. Ainsi, lorsqu'un salarié travaille en régime posté et bénéficie d'un repos minimal de 16 heures, ce temps de repos doit également être respecté à l'issue de l'utilisation de ses heures de délégation, jusqu'à la reprise de son poste (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-17.854).

L'employeur étant chargé de la santé et de la sécurité au travail, il doit veiller à ce que le représentant du personnel ne soit pas privé de ses garanties de repos.

Le remboursement des frais engagés par l'élu

Le représentant du personnel peut uniquement prétendre au remboursement des dépenses réellement engagées dans l'exercice de son mandat. Toute pratique de remboursement forfaitaire est exclue : le salarié doit être en mesure de justifier la réalité et le montant des frais avancés (Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 24-14.997).

Les conditions d'accès et l'étendue du statut protecteur

- Le salarié ne peut bénéficier de la protection attachée à son mandat que s'il a informé l'employeur de son existence, au plus tard au moment de la notification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 23-18.275). A défaut, le salarié ne peut invoquer *a posteriori* le statut protecteur, si celui-ci n'était pas connu de l'employeur.
- La protection du défenseur syndical perdure jusqu'au retrait officiel de son nom de la liste établie par la DREETS. Elle ne cesse donc pas automatiquement en cas d'interruption de fait des fonctions de défenseur syndical (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-12.885).
- Dans le cadre qu'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), la chambre sociale de la Cour de cassation invite le Conseil constitutionnel à se prononcer sur la protection des

membres des commissions paritaires créées par accord collectif, en l'absence de dispositions législatives expresses en ce sens (Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 25-14.582).

Les obligations de l'employeur à l'égard des représentants du personnel

- Le CSE peut recourir à une expertise en cas de risque grave, quand bien même il aurait déjà exercé son droit d'alerte ou mené une enquête (Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-23.195).
- L'employeur peut être tenu de payer la provision due à l'expert désigné par le CSE lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 23-16.476).
- Le droit d'alerte, réservé aux atteintes aux droits et libertés des personnes dans l'entreprise, ne peut être mobilisé afin d'obtenir l'accès à la BDESE ou aux informations qu'elle contient. En revanche, un syndicat est recevable à intervenir dans une telle procédure, dès lors qu'une atteinte aux droits des personnes affecte l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 3 déc. 2025, n° 24-10.326).

LE COIN DU PRATICIEN

ENREGISTREMENTS CLANDESTINS : PEUVENT-ILS ÊTRE UTILISÉS COMME MOYEN DE PREUVE ?

Les enregistrements réalisés à l'insu des salariés ou de la direction suscitent régulièrement des interrogations en entreprise, notamment en cas de contentieux disciplinaire ou prud'homal.

Longtemps écartés au nom du principe de loyauté de la preuve, ces moyens de preuve peuvent aujourd'hui, sous certaines conditions strictes, être versés aux débats.

Par le passé, la Cour de cassation (Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, nos 09-14.316 et 09-14.667) avait énoncé le principe selon lequel un enregistrement, en l'espèce téléphonique, ne devait être ni clandestin ni déloyal. La chambre sociale de la Cour de cassation avait ainsi refusé qu'un licenciement puisse être fondé sur une conversation téléphonique du salarié avec une cliente (Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-43.993).

A l'inverse, il avait été jugé que, lorsque l'employeur avait dûment averti les salariés de l'écoute de leurs conversations téléphoniques, ces enregistrements constituaient un mode de preuve valable (Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090).

Dans une affaire relative à des transcriptions d'enregistrements sonores réalisés à l'insu d'un salarié, l'assemblée plénière de la Cour de cassation (Cass. ass. plén., 22 déc. 2020, n° 20-20.648) a précisé qu'un juge ne pouvait écarter un moyen de preuve sans procéder à un contrôle de proportionnalité et vérifier :

- si la production de la preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve, et
- si l'atteinte portée aux droits fondamentaux de la personne concernée est strictement proportionnée au but poursuivi.

Plus récemment, la Cour de cassation a rendu un arrêt le 22 décembre 2023 (n° 20-20.648), admettant des enregistrements clandestins comme moyens de preuve devant le conseil de prud'hommes, lorsqu'ils sont nécessaires au salarié pour assurer la défense de ses droits.

Ainsi, tous les enregistrements clandestins réalisés par un salarié ne sont pas nécessairement recevables. Il est impératif que le salarié puisse démontrer que la preuve ainsi produite est indispensable, proportionnée et surtout fiable.

Concernant la pratique patronale, la Cour de cassation a clarifié sa position par un ré-

cent arrêt du 19 novembre 2025 (nos 24-16.313 et 24-16.314), en indiquant que la validité d'un constat d'huissier reposant sur des enregistrements clandestins devait être écarté des débats, en l'absence d'éléments permettant en l'espèce :

(1) d'identifier l'auteur des enregistrements,
(2) d'en vérifier la crédibilité, et
(3) d'en apprécier les conditions de réalisation.

Face à l'assouplissement de l'admissibilité des moyens de preuve, l'employeur doit s'assurer de la fiabilité des preuves collectées.

JURISPRUDENCE

- **Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-13.092** : une salariée, conseillère commerciale dans une banque, a été convoquée le 9 mai 2017 à un entretien préalable prévu le 23 mai 2017. Cet entretien a été reporté au 6 juin 2017, pour raisons médicales et justifié par un certificat médical transmis par la salariée. Son licenciement pour motif personnel lui a été notifié le 6 juillet 2017. La Cour de cassation retient que la procédure de licenciement était régulière, l'entretien préalable initialement fixé ayant été reporté par l'employeur du fait de l'impossibilité pour la salariée de s'y présenter pour des raisons médicales et le licenciement étant intervenu dans le mois suivant la tenue de l'entretien.
- **Cass. soc. 13 nov. 2025, n° 24-10.733** : le repos hebdomadaire doit être accordé au cours de chaque semaine civile, mais pas obligatoirement après six jours de travail consécutifs. Il résulte de l'article L. 3132-1 du Code du travail que toute semaine civile doit comporter un repos de 24 heure consécutif auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans qu'il soit exigé que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.
- **Cass. soc. 13 nov. 2025, n° 24-14.084** : il incombe à l'employeur de prouver que le salarié a été mis en mesure de poser ses congés payés reportés en raison de la maladie avant l'extinction du délai de 15 mois. Lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.
- **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259** : lorsqu'un CDD est conclu sans terme précis, aux fins du remplacement d'un salarié malade, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve de la survenance de l'événement y mettant fin, d'en établir la date ainsi que d'en informer le salarié remplaçant en lui notifiant la rupture de son contrat. À défaut, le contrat peut être requalifié en CDI.
- **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322** : l'employeur ne peut refuser la mise en place de télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste, du fait du refus du salarié de visite de son domicile par l'employeur, protégé au titre de son droit à la vie privée.
- **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 23-19.055** : lorsqu'un salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif de travail, l'employeur est tenu d'assurer le décompte de sa durée du travail dans les conditions de l'article D. 3171-8 du Code du travail, lequel impose un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du tra-

vail de tous les salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif et non pas seulement de ceux qui sont membres d'une équipe et qui travaillent à ce titre par relais, par roulement ou par équipes successives.

- **Cass. soc., 27 nov. 2025, n° 23-12.503** : la Cour de cassation confirme l'absence de toute incompatibilité entre la procédure accélérée au fond spécialement prévue par le Code du travail en cas d'action en requalification du CDD en CDI et la saisine du juge prud'homal en référé aux fins d'obtenir une indemnité provisionnelle de requalification. La chambre sociale admet expressément le cumul des deux procédures.
- **Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.511** : le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié lors d'une visite de reprise réalisée à l'initiative de l'employeur, sur le fondement de l'article R. 4624-31 du Code du travail, y compris pendant la suspension du contrat et malgré la transmission de nouveaux arrêts de travail.
- **Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.412** : des pratiques managériales peuvent suffire à caractériser un harcèlement moral, même sans que le salarié ne démontre avoir été directement visé par ces agissements. En outre, l'employeur ne peut ni solliciter, ni exploiter des informations médicales auprès du médecin traitant du salarié, sans méconnaître le secret médical et porter atteinte à son droit au respect de la vie privée.
- **Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-17.316** : la situation matrimoniale d'un salarié relève de sa vie privée et ne peut justifier une sanction disciplinaire qu'à la condition de présenter un lien direct avec l'exercice de ses fonctions et constituer un manquement contractuel de nature à en affecter le bon accomplissement, notamment en cas de conflit d'intérêts caractérisé. À défaut, l'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas avoir révélé une relation relevant de sa sphère personnelle.

ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

- **Décret n° 2025-1156, 3 déc. 2025 :** l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le CPF (compte personnel de formation) est inversé. Le décret du 3 décembre prévoit que les abondements versés par des financeurs tiers, comme les employeurs ou les branches, doivent désormais être utilisés en priorité sur les droits correspondant à l'alimentation annuelle du compte. Une telle évolution a pour but de renforcer les logiques de co-construction des parcours de formation.