



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Janvier 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 public

- **Décision n° 2024-1120 QPC du 24 janvier 2025** : Au sujet de l'article L124-20 du Code général de la fonction publique qui prévoit que l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité, rendus par la haute autorité de transparence pour la vie publique, n'est pas respecté, l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture, ces dispositions constituent une sanction ayant le caractère d'une punition. Il en résulte que cette sanction s'applique automatiquement, sans que l'administration ne la prononce en tenant compte des circonstances propres à chaque espèce. Dès lors, ces dispositions méconnaissent le principe d'individualisation des peines et elles doivent être déclarées contraires à la Constitution.

Droit privé

- **Au sujet des dispositions relatives au temps de travail prévues dans une CCN** : En l'absence de nouvelles dispositions conventionnelles, le contingent d'heures ouvrant droit à repos compensateurs, négocié par les partenaires sociaux antérieurement à la date de publication de la loi réformant la réglementation applicable au temps de travail, perdure. La convention collective continue à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions conventionnelles s'y substituant. (Cass. soc., 15 janv. 2025, n° 23-10.060)

- **Au sujet du harcèlement moral institutionnel et des éléments constitutifs ainsi que les agissements ayant pour objet et effet la dégradation des conditions de vie de la victime** : Dans l'affaire « France Télécom » et la notion de harcèlement moral institutionnel, pour la Cour de cassation, la caractérisation de l'infraction de harcèlement moral, prévu à l'article 222-33-2 du code pénal, n'exige pas, lorsque les agissements reprochés ont pour objet la dégradation des conditions de travail, qu'ils concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec leur auteur ni que les salariés victimes soient individuellement désignés.

En revanche, lorsque de tels agissements ont pour effet une dégradation des conditions de travail, la caractérisation de l'infraction de harcèlement moral suppose que soient précisément identifiées les victimes de tels agissements.

Ainsi, indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en oeuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial,

économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel

La Haute juridiction reconnaît ainsi que les dirigeants d'entreprise peuvent se voir reprocher au pénal des faits de harcèlement moral résultant, non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils ont conçue et mise en œuvre. (Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145)

- **Au sujet de la charge de la preuve pour des heures supplémentaires** : Pour la Cour de cassation, une juridiction ne doit pas « faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié », l'employeur étant tenu de produire des éléments pour y répondre quand bien même les éléments produits par le salarié seraient considérés comme insuffisants après démonstration de l'employeur. (Cass. soc., 15 janv. 2025, n° 23-19.046)

- **Au sujet des offres de reclassement préalable au licenciement économique par liste** : Lorsque l'employeur diffuse ses offres de reclassement préalable au licenciement économique, il doit indiquer les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples. À défaut, il manque à son obligation de reclassement et le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse. (Arrêt n°22-24.724 de la Cour de cassation du 8 janvier 2025)

- **Au sujet du contenu d'un protocole d'accord pré-électoral d'une élection professionnelle** : Si l'article L. 2314-30 du code du travail, d'ordre public absolu, dispose que pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et les listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes, il n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats. Il en résulte qu'un protocole préélectoral ne peut imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales (Arrêt n°24-11.781 de la Cour de cassation du 8 janvier 2025).

- **Au sujet des cotisations sur une indemnité transactionnelle** : L'indemnité transactionnelle allouée au salarié en réparation de préjudices moraux et professionnels présente une nature indemnitaire. En conséquence, elle doit être intégralement exclue de l'assiette des cotisations sociales dues à l'occasion de la rupture du contrat. (CASS 2èmeCiv, 30 janvier 2025 n°22-18.333)

- **Au sujet de l'action juridique d'un syndicat en cas de grève** : Un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard du principe d'égalité de traitement. Il ne peut en revanche prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts. (CASS SOC, 22 janvier 2025 n°23-17.782)

- **Au sujet de la vie privée du salarié et du motif d'un licenciement** : Des faits fautifs commis lors d'un évènement organisé par l'employeur, et par conséquent hors du temps et du lieu de travail, relèvent de la vie personnelle du salarié et ne peuvent justifier son licenciement. (CASS SOC, 22 janvier 2025 n°23-10.888)

- **Au sujet de la modification du contrat de travail pour un motif autre que personnel** : Cette modification doit être justifiée expressément par un motif économique, à défaut, le licenciement en résultant est sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, le refus de modification du contrat de travail d'un salarié résultant de la volonté de l'employeur d'externaliser ses activités, alors que l'employeur ne justifie ni de difficultés économiques ni d'une nécessité de mutations technologiques, ne peut justifier son licenciement. (CASS SOC, 22 janvier 2025 n°22-23.468)

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Février 2025