



Actualités législatives et réglementaires

► Représentativité

Plusieurs arrêtés de représentativité syndicale nationale sont parus aux JO du 25 et 27 novembre.

► Micro-entrepreneur

L'arrêté du 24 novembre 2025 fixant le modèle de présentation de l'activité du micro-entrepreneur prévu au II de l'article R. 6351-5 du code du travail est paru au JO du 27.

Jurisprudence

► Référé – CDD – Requalification

Le juge statuant en référé peut allouer au salarié une provision à valoir sur l'indemnité de requalification, lorsqu'il constate que le CDD ne respecte pas les dispositions de l'article L 1242-2 en ce que le motif de recours n'y est pas précisé. L'obligation de l'employeur n'étant pas alors sérieusement contestable (Cass. soc., 27-11-25, n°23-12503).

► AT/MP – Inaptitude – Action en justice

L'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle engagée par un salarié devant la juridiction de sécurité sociale, qui tend à bénéficier d'une meilleure indemnisation de la maladie par la caisse primaire d'assurance maladie, et l'action en paiement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L 1226-14 du code du travail intentée devant le CPH, qui tend à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail, n'opposent pas les mêmes parties et ne tendent pas au même but. Il en découle que l'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle engagée devant la juridiction de sécurité sociale n'interrompt pas le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude professionnelle (Cass. soc., 26-11-25, n°24-19023).

► Travail temporaire – Action en substitution – Syndicat

La notification aux salariés concernés d'une action en substitution envisagée par un syndicat afin de faire respecter les dispositions relatives au travail temporaire est irrecevable si elle est postérieure à l'introduction de l'instance (Cass. soc., 19-11-25, n°24-13659, n°24-13658, n°24-13657).

► CSE – Expertise – Etablissement

Il n'y a pas un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L 2315-94 sont réunies. Ensuite, le CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 19-11-25, n°24-13756).

► Salarié protégé – Licenciement – Indemnité

Lorsqu'un salarié protégé est licencié en violation de son statut protecteur et qu'il demande sa réintégration, il a droit à une indemnité d'éviction couvrant la période entre son licenciement et sa réintégration. La fin de la période d'indemnisation ne peut être antérieure au jugement prononçant la nullité du licenciement (Cass. soc., 19-11-25, n°24-10688).

► CSE – Expertise

Un expert désigné par un CSE dans le cadre de ses attributions consultatives ne peut pas exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise (Cass. soc., 19-11-25, n°24-12667).

► Licenciement économique – Obligation de reclassement

Dès lors qu'un employeur adresse au salarié de manière personnalisée des offres de reclassement, lui remet une liste de postes disponibles dans l'entreprise et des entreprises partenaires, mais que le salarié refuse expressément les offres en raison de son souhait de partir à la retraite, l'obligation de reclassement est remplie et le licenciement prononcé n'est pas sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 19-11-25, n°24-17113).

► Gérant de succursale – Compétence juridictionnelle

Lorsqu'un gérant de succursale exerce son activité non pas dans un lien de subordination, mais dans les conditions fixées par l'article L 7321-2, le litige qui l'oppose à la société lui fournissant le local et les marchandises relève de la compétence du tribunal de commerce dès lors que ce litige porte sur les modalités d'exploitation commerciale du magasin et non sur les conditions de travail et l'application de la réglementation du travail (Cass. soc., 19-11-25, n°24-17973).

► Employabilité du salarié – Préjudice

Le manquement de l'employeur à l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des

organisations, n'est pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse mais entraîne un préjudice distinct de celui réparant la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 19-11-25, n°24-19362).

► **Licenciement économique – Redassement**

L'obligation de redassement qui pèse sur l'employeur préalable à un licenciement pour motif économique ne s'étend pas, sauf disposition conventionnelle le prévoyant, à d'autres entreprises qui ne relèvent pas d'un même groupe (Cass. soc., 19-11-25, n°24-19363).

► **Harcèlement moral – Licenciement**

Est nul en raison du harcèlement moral subi par le salarié, le licenciement prononcé par l'employeur à l'égard d'un salarié travaillant dans un ephad alors que celui-ci a fait l'objet d'injures raciales de la part des résidents et que l'employeur n'apporte aucune réponse à ces agissements signalés par le salarié, que par ailleurs le salarié se voit infliger des sanctions injustifiées et qu'enfin le licenciement est prononcé pour faute grave mais aucun grief n'est établi (Cass. soc., 19-11-25, n°24-12287).

► **Harcèlement moral – Licenciement - Charge de la preuve**

Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral. Dans le cas contraire, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre la dénonciation par le salarié d'agissements de harcèlement moral et son licenciement (Cass. soc., 19-11-25, n°24-13091).

► **Crédit d'heures**

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé, du fait de l'exercice de son mandat, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire (Cass. soc., 19-11-25, n°24-17280).

► **RSS – Désignation**

Un syndicat ne peut désigner un RSS que dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par ses statuts, peu important son adhésion à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel (Cass. soc., 19-11-25, n°24-13431).

► **Office du juge – Examen des moyens**

S'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement du salarié, son absence de comparution devant la cour d'appel ne dispense pas cette juridiction d'examiner la pertinence des motifs par lesquels le premier juge a retenu l'existence d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (Cass. soc., 19-11-25, n°24-19408).

► **Clause de non-concurrence**

La clause de non-concurrence étant distincte de l'obligation de loyauté à laquelle le salarié se trouve soumis pendant la durée d'exécution du contrat de travail, seuls les manquements du salarié fondés sur des faits postérieurs à la rupture peuvent, dans le cadre de cette clause, permettre à l'employeur de s'exonérer du règlement de la contrepartie financière (Cass. soc., 19-11-25, n°23-23384).

► **Transfert d'entreprise**

Une entité économique autonome est caractérisée, justifiant le transfert des contrats de travail, lorsque à l'issue de la reprise d'un marché, les salariés appliquent les mêmes procédures, ne reçoivent pas une formation spécifique supplémentaire, que par ailleurs la totalité des moyens d'exploitation nécessaires à la poursuite de l'activité et propres à celle-ci, ainsi que les locaux, vestiaires et réfectoire ont été transmis à l'identique à l'entreprise entrante (Cass. soc., 19-11-25, n°24-11103).

► **Obligation de sécurité – Faute inexcusable**

Des consignes de sécurité verbales données par l'employeur à son prestataire ne sont pas suffisantes pour préserver le salarié d'un risque identifié (Cass. 2^{ème} civ., 13-11-25, n°24-10858).

FOCUS

Licenciement économique : comment s'apprécient les difficultés économiques ?

L'article L. 1233-3 du Code du travail fixe des critères objectifs permettant de définir précisément les difficultés économiques de nature à justifier un licenciement économique.

Ces difficultés économiques sont caractérisées :

1° soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel :

- Qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ;

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- Des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. La dégradation est significative lorsqu'elle présente un caractère sérieux et durable (Cass. soc., 1-2-23, n°20-19661 : pour un excédent brut d'exploitation ; Cass. soc., 18-10-23, n°22-18852 : résultats d'exploitation).

2° soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

3° par des mutations technologiques ;

4° par une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement (Cass. soc., 11-1-06, n°04-46201) ;

5° par la cessation d'activité de l'entreprise (c'est-à-dire la fermeture totale de l'entreprise ou d'une filiale d'un groupe : Cass. soc., 16-1-01, n°98-44647).

Dans une décision en date du 17 septembre 2025, la Cour de cassation a rappelé que le juge peut apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'employeur sans nécessairement se fonder sur les indicateurs économiques relatifs à la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes, ou aux pertes d'exploitation. Il peut, en effet, retenir d'autres éléments de nature à caractériser ces difficultés.

La Cour d'appel avait relevé que les difficultés économiques à l'origine de la rupture, en janvier 2021, du contrat de travail du salarié étaient avérées, après avoir relevé une baisse du chiffre d'affaires du second semestre 2020 de plus de 10 % par rapport au second semestre 2019 ainsi qu'un recul du résultat d'exploitation de l'année 2020 de près de 30 % par rapport à celui de 2019, malgré une diminution de l'effectif de la société et le renoncement de loyers de juillet à décembre 2020 par les bailleurs de l'employeur.

La Cour de cassation note que dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a bien vérifié que les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement présentaient bien un caractère réel, sérieux et durable et non simplement

conjoncturel, de sorte que sa décision ne pouvait pas être remise en cause par les juges de cassation (Cass. soc., 17-9-25, n°24-12213).

Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques s'apprécie à la date du licenciement (Cass. soc., 1-6-22, n°20-19957 : « *Il en résulte que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie par l'article L. 1233-3, 1°, a) à d), du code du travail, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période* »). Ce licenciement peut avoir une cause réelle et sérieuse même si un indicateur a évolué de manière positive récemment.

Si la réalité de l'indicateur économique relatif à la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes au cours de la période de référence précédant le licenciement n'est pas établie, il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de rechercher si les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par ce texte, tel que des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (Cass. soc., 21-9-22, n°20-18511). Ainsi, un licenciement économique a été jugé valide lorsque les difficultés économiques sont caractérisées par une dégradation sérieuse et durable de l'excédent brut d'exploitation, même si le chiffre d'affaires a augmenté sur cette période (voir arrêt du 1er février 2023 ci-dessus mentionné).

Le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués par l'employeur en formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L. 1235-1 du code du travail).

S'agissant de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe, le législateur n'a pas prévu d'indicateurs. Pour pouvoir invoquer ce motif, l'employeur doit caractériser une menace grave et réelle sur la compétitivité touchant directement l'entreprise (Cass. soc., 21-11-06, n°05-40656 : évolution du marché au regard des attentes des clients, des coûts de production et la stratégie des concurrents...). Le juge vérifiera qu'il existe un besoin impérieux de réorganiser, le seul souci d'améliorer la rentabilité n'étant pas suffisant.

Si le juge doit vérifier que la réorganisation à laquelle l'employeur procède est bien en rapport avec la sauvegarde de sa compétitivité, il ne lui appartient pas, en revanche, de vérifier que l'employeur a choisi la réorganisation la plus efficace économiquement ou la plus favorable à l'emploi des salariés et donc que la

modification du contrat de travail proposée est indispensable ou strictement nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité (CE, 15-11-22, n°449317).

Pour rappel, les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques sont appréciées au niveau du secteur d'activité commun avec les entreprises du groupe situées en France, sauf en cas de fraude (art. L 1233-3).

En d'autres termes, en cas de fraude, les entreprises situées hors de France peuvent être prises en compte. La fraude pourrait résulter de la création artificielle de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi. La preuve de la fraude ou d'une faute de l'employeur pèse sur le salarié.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Attention, des difficultés au niveau du groupe peuvent justifier des licenciements dans une entreprise qui enregistre de bons résultats.

Le groupe se définit comme le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L 233-3 et à l'article L 233-16 du code de commerce (art. L 1233-3 du code du travail).

En d'autres termes, il faut se référer au groupe tel qu'appréhendé par le législateur à l'article L 2331-1 du code du travail relatif au comité de groupe.

C'est à l'employeur d'apporter les éléments permettant de délimiter le secteur d'activité du groupe au sein duquel sera appréciée la raison économique (Cass. soc., 4-3-09, n°07-42381).