

OCTOBRE 2025, NUMÉRO 34

Juris'cadres

La newsletter juridique FO-Cadres



Rémunération des heures de délégation : quels avantages faut-il prendre en compte ?

Les indemnités correspondant à un remboursement de frais professionnels n'ont pas à être maintenues au titre de la rémunération des heures de délégation, dès lors que le représentant du personnel n'a pas eu à supporter une telle dépense. Même verdict dans un autre arrêt du même jour, pour une prime annuelle et des indemnités d'astreinte et de service continu prévues par accord d'entreprise pour compenser des contraintes spécifiques d'activité. En revanche, un avantage social de retraite doit être maintenu durant l'exercice du mandat. Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-17.765 FS-B ; Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 24-14.997 F-B

Défenseur syndical : quand acquiert-il et perd-il son statut de salarié protégé ?

Pour bénéficier du statut de salarié protégé, le salarié doit en informer son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou avant la notification de la prise d'acte de la rupture. Ce statut de salarié protégé ne cesse pas à la date à laquelle l'organisation syndicale demande son retrait de la liste, mais à la date à laquelle son nom est effectivement retiré par le Drees de la liste des défenseurs syndicaux. Cass. soc., 3 septembre 2025, n° 23-18.275 non publié ; 17 septembre 2025, n° 24-12.885 non publié

L'employeur ne peut refuser les titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils sont en télétravail

L'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. En effet, rappellent les hauts magistrats, le code du travail garantit au télétravailleur les mêmes droits qu'au salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Cette position rejoint celle du ministère du Travail dans son "questions-réponses" sur le télétravail. Cass. soc., 8 octobre 2025, n° 24-12.373, publié

Statut de cadre dirigeant : la Cour de cassation exige une analyse rigoureuse

Le statut de cadre dirigeant ne peut être retenu qu'à la condition de caractériser précisément les trois critères légaux posés par l'article L. 3111-2 du Code du travail, à savoir : une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, un pouvoir décisionnel autonome et une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise. Dans l'affaire jugée, la cour d'appel, a tort, avait déduit la qualité de cadre dirigeant du seul fait que le salarié participait à la direction de l'entreprise. Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11187FD

Renouvellement de la période d'essai : une signature seule sans mention « lu et approuvé » complétée par d'autres éléments peut valoir accord

La signature du salarié apposée sans autre mention sur la lettre de l'employeur lui proposant le renouvellement de sa période d'essai peut caractériser l'accord de celui-ci, dès lors qu'il ressortait de mails et d'une attestation que l'intéressé avait manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le renouvellement de sa période d'essai. Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-21.128 F-D, W. c/ Sté AFC promotion

Discrimination syndicale : La Cour de cassation consacre l'existence d'un préjudice automatique

Par un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation renforce la protection des représentants du personnel et des salariés syndiqués. Elle juge que le simple constat d'une discrimination syndicale entraîne, de plein droit, l'octroi de dommages et intérêts, sans que le salarié ait à démontrer l'existence d'un préjudice concret. Cass. soc., n° 23-21.124 FS-B

La liberté d'expression du salarié suppose qu'il s'exprime personnellement

La lettre de l'avocat d'une salariée refusant une rupture conventionnelle n'est pas assimilable à une prise de parole du salarié et n'entre pas dans le champ d'application de la liberté d'expression de ce dernier. Cass. soc. 10-9-2025 n° 24-12.595 FS-B, Sté Les Armateurs c/ M.

Sur quels critères l'employeur, le manager, peuvent-ils se fonder pour évaluer un salarié ?

Rappelant que la méthode d'évaluation des salariés retenue par l'employeur doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui a jugé illicite une procédure d'évaluation et interdit à une société de l'utiliser dès lors que celle-ci était basée notamment sur des notions d'« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens », utilisées sous les items « engagement » et « avec simplicité ». La Cour estime ces critères comportementaux comme trop vagues et imprécis pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés pour apprécier leurs compétences au travail. Cass. soc., 15 octobre 2025, n° 22-20.716

