



Restitution de la ligne téléphonique professionnelle à l'issue de la rupture du contrat de travail

L'employeur peut demander, en référé, la restitution d'une ligne téléphonique mise à la disposition d'un salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, et qu'il a conservé après la rupture en transférant la ligne en son nom, sans l'accord de son employeur.

En l'espèce, la ligne téléphonique présentait un caractère uniquement professionnel. Elle devait donc être restituée à la société.

Cass. soc., 5 févr. 2025, n°22-23.730



Délai de prescription de requalification d'une relation contractuelle

L'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, en contrat de travail, est qualifiable d'action personnelle, qui relève de la prescription quinquennale de l'article 2224 du Code civil.

Le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle a cessé car c'est à cette date que le titulaire du contrat connaît l'ensemble des faits à invoquer.

Cass. soc., 12 févr. 2025, n°23-17.248



Contestation de l'expertise du CSE : règles de computation du délai de 10 jours

La Cour de cassation précise pour la 1^{ère} fois que le délai de 10 jours dont dispose l'employeur pour contester une expertise décidée par le CSE répond aux règles classiques de computation des délais (art. 641 et 642 CPC). Il commence à courir le lendemain de la délibération du comité / de la désignation de l'expert / ou encore de la notification par l'expert des informations contestées, et expire le dernier jour à minuit. Il est prorogé au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou encore un jour férié ou chômé.

Cass. soc. 5 févr. 2025, n°22-21.892



IJSS : baisse du salaire de référence pris en compte

Le plafond du salaire de référence pour les IJSS sera fixé à 1,4 SMIC mensuel, contre 1,8 actuellement, applicable à tous les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025.

Cet abaissement aura pour répercussion :

- une baisse du niveau d'indemnisation du salarié en arrêt de travail par la sécurité sociale (montant max. de l'indemnité journalière brute passant de 53,31 € à 41,47 €) ;
- une augmentation de l'indemnisation à la charge de l'employeur (et du régime de prévoyance complémentaire) ;
- une augmentation des cotisations patronales.

D. n° 2025-160 du 20 févr. 2025, JO 21 févr. 2025



PSE : illicéité d'une clause de renonciation à toute action en justice

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui comporte une clause subordonnant le versement des indemnités qu'il prévoit à la renonciation, par les représentants du personnel et par les salariés, à toute action en justice, est illicite comme portant une atteinte injustifiée et disproportionnée au droit d'agir en justice.

En effet, la Cour de cassation a jugé que : « *La cour d'appel, après avoir relevé que la clause litigieuse, tant que son caractère illicite n'avait pas été sanctionné, avait fait planer une certaine pression sur les salariés leur occasionnant par là même un préjudice, certes immatériel mais réel, a souverainement apprécié le montant de ce préjudice ayant résulté pour eux de cette clause illicite.* »

Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-11.033



Refus de réintégration d'un salarié protégé soupçonné de harcèlement sexuel

Nouvel assouplissement à l'obligation de réintégrer un salarié protégé, en cas d'annulation d'une décision d'autorisation de licenciement ou encore de refus d'autorisation.

En l'espèce, la réintégration du salarié se heurtait à l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, l'employeur apportait des attestations faisant état de faits pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel. La Cour de cassation a considéré que les juges du fond n'avaient pas suffisamment recherché si ces faits, même s'ils n'avaient pas fait l'objet de qualification pénale, ne revêtaient pas un risque pour l'employeur. L'impossibilité de réintégration était en l'espèce justifiée par le risque de harcèlement sexuel que l'employeur était tenu de prévenir dans le cadre de son obligation de sécurité.

Cass. soc., 8 janv. 2025, n°23-12.574



Passeport de prévention : améliorer la traçabilité des formations et prévenir les risques professionnels

L'obligation faite aux employeurs de droit privé comme de droit public de renseigner dans un passeport de prévention, les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre de formations en santé et sécurité au travail, sera déployée progressivement en 2025 et 2026 selon le ministre du Travail (*art. L. 4141-5 C. trav.*).

Note ministère du Travail relative au nouveau calendrier de déploiement du passeport de prévention, 17 févr. 2025