

LE CAS SOCIAL

Octobre 2025

SPECIAL JURISPRUDENCE

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **Des salariés ayant participé à la même faute peuvent être sanctionnés différemment**

Cass. soc. 17-9-2025 no 23-22.456 F-D, V. c/ Assoc. Sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence de la Drôme

Dans cette affaire, trois salariées d'une association de protection de l'enfance et de l'adolescence sont sanctionnées en raison d'une révélation tardive à leur hiérarchie de suspicion d'abus sexuels sur mineurs au sein d'une famille. Parmi ces salariées, deux salariées sont licenciées pour faute grave, la troisième se voit notifier un simple avertissement.

L'une des salariées licenciées saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et la différence de traitement opérée par l'employeur : bien qu'ayant participé à la même faute, seules deux des trois salariées se sont vu notifier un licenciement pour faute grave, l'employeur ayant fait preuve d'une plus grande indulgence à l'égard de la troisième salariée.

Déboutée de ses demandes par la cour d'appel, la salariée licenciée se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi confirmant ainsi une jurisprudence bien établie concernant la possibilité pour l'employeur de sanctionner différemment les salariés ayant participé aux mêmes faits fautifs.

Sauf discrimination au sens de l'article L 1132-1 du Code du travail ou détournement de pouvoir, l'employeur peut, dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute.

La différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs. Le rôle dans l'accomplissement des faits, l'ancienneté des salariés concernés et les comportements respectifs, sont des éléments qui peuvent par exemple être pris en compte par l'employeur.

En l'espèce, la Haute juridiction considère que la cour d'appel a pu, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui ont été soumis, considérer que le traitement différencié était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination au sens de l'article L 1132-1 du Code du travail ou détournement de pouvoir.

Si les trois salariées avaient commis la même faute, à savoir une révélation tardive à leur hiérarchie de suspicion d'abus sexuels sur mineurs, des éléments objectifs pouvaient justifier une différence de traitement. En effet, la troisième salariée qui avait reçu la sanction la moins lourde avait suivi la famille sur une plus courte durée que ses collègues, de sorte qu'elle n'avait pas par la suite été informée de l'existence de nouveaux éléments alarmants.

C'ETAIT EVIDENT MAIS C'EST UN RAPPEL UTILE

■ Faute grave : les documents de fin de contrat doivent être remis dès la notification du licenciement

Cass. soc. 3-9-2025 no 24-16.546 F-D

Selon les articles L 1234-19, L 1234-20 et R 1234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de la rupture de son contrat de travail, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et des attestations permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations sociales. Cette date correspond en principe à la fin du préavis, exécuté ou non, en cas de licenciement.

C'est ce que retient la cour d'appel en l'espèce pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour délivrance tardive des documents légaux. Pour elle, en considération de la date du licenciement, intervenu le 9 avril 2018, et de la fin du préavis, il n'y a pas de faute dommageable dans la remise par l'employeur des documents de fin de contrat le 6 juin 2018.

Toutefois, aucun préavis n'est à exécuter en cas de faute grave (C. trav. art L 1234-1).

La Cour de cassation casse la décision des juges du fond. Pour elle, la délivrance des documents de fin de contrat doit intervenir au moment de la notification du licenciement en cas de faute grave. Ainsi, en l'absence de préavis, l'employeur devait délivrer les documents de fin de contrat à la date du licenciement, soit le 9 avril 2018.

Si, en l'espèce la remise tardive des documents ne fait aucun doute, la salariée devra néanmoins prouver l'existence d'un préjudice en résultant devant la cour d'appel de renvoi pour obtenir réparation, son existence et son évaluation relevant de l'appréciation des juges du fond.

A NE PAS PERDRE DE VUE

PAIE

■ La mention sur le bulletin de paie des jours de RTT pris n'a qu'une valeur informative

Cass. soc. 3-9-2025 no 23-18.275 F-D, D c/ Sté One point

A la suite de la rupture de son contrat de travail, un salarié saisit la juridiction prud'homale, notamment en vue d'obtenir un rappel de salaires au titre d'un reliquat de 9 jours de réduction du temps de travail (RTT).

La cour d'appel le déboute de sa demande. Elle invoque deux arguments :

- d'une part, au vu des bulletins de paie, l'intéressé justifiait d'un droit à RTT acquis de 42,85 jours, 40 jours ayant été pris ;
- d'autre part, l'employeur démontrait avoir réglé 2,85 jours de RTT dus, au vu du bulletin de paie d'août 2020.

Dès lors, pour les juges, il n'était pas justifié d'un solde de RTT restant dû par l'employeur.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne suit pas le raisonnement des juges du fond.

Pour casser l'arrêt d'appel, elle s'appuie sur l'article 1353 du Code civil aux termes duquel celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Elle rappelle également que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat, cette acceptation ne pouvant valoir non plus compte arrêté et réglé (C. trav. art. L 3243-3).

Ces rappels effectués, la Haute Juridiction juge que la mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur.

Les juges du fond ont donc inversé la charge de la preuve, et violé les articles précités. L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel où elle sera rejugée sur cette question.

INTERESSANT MAIS PAS BOULEVERSANT !

■ Les télétravailleurs ont-ils droit aux titres-restaurant ?

Cass. soc. 8-10-2025 no 24-12.373 FS-B, Sté Yamaha Music Europe, GMBH c/ G.

Dans cette affaire, un directeur commercial a réclamé un rappel de salaire correspondant au montant de la contribution patronale sur les titres-restaurant pour la période du 16 mars 2020 au 30 mars 2022 durant laquelle il a exercé son activité en télétravail.

Le conseil des prud'hommes lui donne raison et condamne l'employeur à lui verser 1 700,88 euros. Ce dernier forme un pourvoi contre ce jugement, arguant que les juges de première instance auraient dû caractériser l'existence d'un motif prohibé à l'origine de la différence de traitement entre les salariés sur site et les télétravailleurs. Il ajoute que les juges auraient dû vérifier si les salariés en télétravail étaient placés dans une situation identique aux salariés sur site.

La Cour de cassation confirme le jugement prud'homal. Elle se fonde sur trois articles du Code du travail :

- tout d'abord, selon l'article L 1222-9 du Code du travail : « *le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* » ;
- elle ajoute que selon les dispositions de l'article L 3262-1 du même Code, le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L 3262-3 (les restaurateurs, hôteliers restaurateurs ou activité assimilée, détaillants en fruits et légumes).
- enfin, elle rappelle qu'au titre de l'article R 3262-7, « un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier ».

Cette combinaison de textes aboutit à une solution sans ambiguïté pour la Cour : l'employeur ne peut pas refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. Par suite, le conseil des prud'hommes a exactement énoncé que le télétravail ne justifiait pas de supprimer le droit des télétravailleurs aux titres-restaurant.

CETTE FOIS NOUS SOMMES FIXES !

■ Le salarié licencié abusivement a droit à la PPV versée après son départ

Cass. soc. 24-9-2025 n 23-22.844 F-D, K. c/ Sté Cauffridis

Licenciée pour faute grave le 20 mai 2020, une salariée obtient en appel la condamnation de son employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En revanche, les juges d'appel la déboutent de sa demande au titre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) attribuée par décision unilatérale de l'employeur du 29 mai 2020 aux salariés présents dans l'effectif au 30 juin 2020, date de son versement.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure cette décision sur le fondement de l'article 1304-3 du Code civil, qui répute accomplie la condition suspensive dont la réalisation est empêchée par la partie y ayant intérêt.

La Haute Juridiction applique ainsi à la Pepa sa jurisprudence traditionnelle selon laquelle l'employeur ne peut pas opposer au salarié injustement licencié la condition de présence posée pour le bénéfice d'une prime ou d'une gratification.

ATTENTION !

■ **Inaptitude : l'accident de trajet n'ouvre pas droit aux indemnités de rupture dues en cas d'AT**
Cass. soc. 24-9-2025 no 24-16.960 F-D, La Mutualité française des Pyrénées-Atlantiques c/ J

En l'espèce, un salarié victime d'un accident de trajet, pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie au titre de la législation sur les risques professionnels, est placé en arrêt de travail avant d'être déclaré inapte à son poste de travail avec impossibilité de reclassement. Licencié pour inaptitude, il saisit la juridiction prud'homale au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail. Son employeur ne lui ayant pas versé les indemnités spécifiques de rupture dues en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, il sollicite notamment le versement d'un reliquat d'indemnité de licenciement, qui, selon lui, devrait être égale au double de l'indemnité légale de licenciement, et d'une indemnité compensatrice de préavis.

La cour d'appel fait droit à sa demande, considérant que l'inaptitude du salarié avait, au moins partiellement, pour origine un caractère professionnel.

L'employeur se pourvoit en cassation, faisant valoir que la protection instaurée par le Code du travail en faveur des salariés licenciés pour une inaptitude d'origine professionnelle ne s'applique pas au salarié dont l'inaptitude est la conséquence immédiate ou indirecte d'un accident de trajet pris en charge au titre de la législation professionnelle.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond. Elle rappelle que les dispositions de l'article L 1226-14 du Code du travail relatives aux indemnités dues au salarié licencié pour inaptitude consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne s'appliquent pas aux victimes d'un accident de trajet. La cour d'appel ne pouvait donc pas considérer que l'inaptitude du salarié avait une origine professionnelle et lui octroyer, à ce titre, une indemnité spéciale de licenciement et une indemnité compensatrice.

CA C'EST INTERESSANT !

■ **Si le salarié inapte conteste le poste proposé, le médecin du travail doit à nouveau être sollicité**
Cass. soc. 22-10-2025 n° 24-24.641 F-B, Sté Juroma c/ O.

En l'espèce, un vendeur monteur chez un opticien en arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail. Ce dernier précise sur son avis que le salarié peut occuper un poste de vendeur et un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au-dessus de la ligne des épaules. Tenant compte de ces préconisations, l'employeur propose au salarié un poste de vendeur qu'il refuse au motif que celui-ci ne serait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il saisit la juridiction prud'homale afin de contester la rupture de son contrat de travail, arguant d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Pour la cour d'appel, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse. Après avoir constaté que le salarié avait refusé le poste de vendeur proposé par l'employeur au motif qu'il n'était pas compatible avec les préconisations du médecin du travail, elle a retenu que ce dernier n'avait pas validé ce poste au vu d'un descriptif précis des tâches à accomplir. L'employeur s'était en effet contenté d'adresser une lettre au médecin du travail lui indiquant qu'un poste de vendeur conforme à ses recommandations allait être proposé au salarié, sans préciser les tâches d'un vendeur.

La Cour de cassation ne partage pas l'analyse de l'employeur et approuve la cour d'appel d'avoir jugé qu'il a manqué à son obligation de reclassement. Pour elle, lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

UN CONSEIL : AVANT TOUTE PROPOSITION DE RECLASSEMENT A UN SALARIE INAPTE, FAITE VALIDER PAR VOTRE MEDECIN DU TRAVAIL ...