

TRAVAIL

Dans ce numéro

- IRP et syndicat professionnel
- Contrat de travail | Contrôle et contentieux
- Rupture du contrat de travail

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Précision sur la renonciation par avance au mandat de délégué syndical

La chambre sociale précise les contours de la renonciation au mandat de délégué syndical.

À la suite d'élections, le syndicat CFE-CGC a atteint un score d'au moins 10% des suffrages exprimés. Le syndicat a alors notifié à la direction de l'unité économique et sociale de la désignation de trois salariés en remplacement des salariés désignés. Les sociétés ont saisi le tribunal judiciaire d'une demande en annulation des désignations des trois délégués syndicaux. Ces dernières furent déboutées de leurs prétentions.

Les juges du fond considèrent que le syndicat devait préalablement à la désignation d'un adhérent non-candidat, proposer à tous ses candidats et ses élus d'être désignés délégué syndical, que ceux-ci doivent renoncer par écrit avant que le syndicat ne puisse désigner un adhérent en qualité de délégué syndical, la seule exigence étant que ces renonciations aient été faites avant cette désignation.

La Cour de cassation casse l'arrêt. Le juge devait vérifier si les salariés précédemment désignés par le syndicat en qualité de délégués syndicaux et remplacés par les délégués litigieux n'avaient pas renoncé à être désignés en cette qualité les 5 et 6 décembre. En l'absence à ces dates de toute démission de leur mandat et sans que le syndicat ait mis fin à celui-ci, leur mandat était toujours en cours à la date de leur renonciation. La chambre sociale distingue entre la renonciation et la démission d'un mandat de délégué syndical. Si le candidat qui renonce était déjà titulaire du mandat, il lui revient non pas de renoncer mais de démissionner de son mandat existant avant la désignation par l'organisation syndicale d'un nouvel adhérent.



• Soc.
19 nov. 2025,
n° 24-17.356

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRAT DE TRAVAIL | CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

Compétence du juge des référés en matière de requalification d'un contrat à durée déterminée

Constitue une obligation de l'employeur non sérieusement contestable le fait d'omettre de préciser le motif du recours au contrat de travail à durée déterminée et donnant compétence au juge des référés pour allouer au salarié une provision à valoir sur l'indemnité de requalification en contrat à durée indéterminée.

Une salariée engagée en qualité de garde à domicile en contrat à durée déterminée a saisi la juridiction prud'homale en référé aux fins de paiement d'une provision sur des rappels de salaire et sur l'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le juge des référés a condamné l'employeur à payer à la salariée les sommes à titre de rappel de salaires, congés payés afférents et d'indemnité de requalification du contrat.

• Soc.
27 nov. 2025,
n° 23-12.503

L'employeur conteste la compétence du juge des référés en vertu de l'article L.1245-2 du code du travail qui prévoit une procédure accélérée au fond lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un CDD en CDI.



●●● La Cour de cassation rappelle que l'article R. 1455-7 du code du travail dispose que lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier. Le motif de recours au CDD n'était pas précisé de sorte qu'il s'agissait d'un manquement aux obligations de forme sanctionné par la requalification en CDI. Le juge des référés était donc compétent pour allouer une provision à valoir sur l'indemnité de requalification en CDI.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Obligation du salarié d'informer sur sa situation matrimoniale et respect de la vie privée

Viole le droit au respect de la vie privée du salarié, l'employeur qui licencie un salarié au motif qu'il a omis de l'informer de sa situation matrimoniale avec une ancienne salariée en litige avec l'entreprise.

Un salarié a été licencié pour avoir dissimulé à son employeur son lien matrimonial avec une ancienne salariée en litige avec l'entreprise. Invoquant une atteinte à son droit au respect de sa vie privée, il conteste son licenciement.

La cour d'appel estime qu'il appartenait au salarié d'informer son employeur, compte tenu du risque de conflit d'intérêts, de son lien avec une ancienne salariée en contentieux avec l'entreprise, au regard de son niveau hiérarchique et de ses responsabilités. Cette omission était contraire aux règles éthiques applicables au sein de l'entreprise qui imposent de déclarer tout changement intervenu dans sa situation familiale. En outre, le salarié avait accès à des informations sensibles et confidentielles.

La chambre sociale casse l'arrêt d'appel. Elle rappelle sa jurisprudence constante en la matière selon laquelle un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Elle juge que l'employeur a violé le droit au respect de la vie privée du salarié en obligeant ce dernier à lui communiquer des informations sur sa situation familiale. Par ailleurs, l'existence d'un différend avec son épouse, ancienne salariée de l'entreprise, ne suffit pas à caractériser un conflit d'intérêts.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.
10 déc. 2025,
n° 24-17.316



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.