

# 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 renoncements 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.

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.

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.

● Soc.

19 nov. 2025,  
n° 24-17.356

● Soc.

27 nov. 2025,  
n° 23-12.503

- ● ● 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