

Lettre d'information – 03.06.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



L'employeur peut-il prévoir une période d'essai lors de l'embauche d'une salariée avec laquelle il a préalablement travaillé sous le statut d'auto-entrepreneur ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 29
avril 2025, n°23-
22.389**

Une salariée a été embauchée à compter du 1er septembre 2020 pour occuper le poste d'agenceuse vendeuse.

Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de deux mois à laquelle l'employeur a décidé de mettre fin le 13 octobre 2020.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale aux fins de contester son licenciement invoquant que la période d'essai stipulée dans son contrat de travail était nulle.

Elle arguait notamment que la période d'essai n'était pas justifiée dès lors que l'employeur avait été en mesure d'apprécier ses qualités professionnelles avant la conclusion du contrat de travail.

Pour mémoire, l'article L. 1221-20 du code du travail dispose que « *la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».

Or, en l'espèce, la salariée avait eu l'occasion de collaborer avec son employeur sous le statut de travailleur indépendant, en qualité d'agent commercial, pendant une période de 9 mois précédant son embauche.

La Cour d'appel de Pau a néanmoins débouté la salariée au motif que celle-ci n'avait pas été préalablement liée à son employeur par un contrat de travail, de sorte que ce dernier n'avait pas déjà pu apprécier ses capacités professionnelles dans ce cadre-là.

A tort selon la Cour de cassation. En effet, la Haute juridiction a cassé l'arrêt d'appel en retenant que les juges du fond ne pouvaient rejeter la demande de la salariée sans avoir recherché, comme ils y étaient invités, si l'employeur n'avait pas eu l'occasion d'apprécier les aptitudes professionnelles de la salariée lors de la précédente relation de travail, quelle qu'en soit la nature juridique.

Autrement dit, la chambre sociale semble considérer que les compétences d'un salarié à occuper son poste pourraient également être appréciées par l'employeur dans le cadre d'une relation commerciale antérieure.

Une telle position interroge dès lors que les conditions d'exécution d'une même mission diffèrent sensiblement en fonction de la nature juridique des relations contractuelles liant les parties. Plus particulièrement, l'absence de tout lien de subordination juridique empêche selon nous que l'employeur puisse effectivement apprécier les compétences du salarié à son (futur) poste de travail.

La Cour d'appel de renvoi devra donc vérifier si l'employeur avait, en pratique, effectivement eu l'occasion d'apprécier les aptitudes professionnelles de la salariée à

occuper un poste d'agenceuse vendeuse pour juger si l'existence d'une période d'essai dans son contrat de travail était justifiée.

Contentieux prud'homaux : application du barème « Macron » à partir de 11 ans d'ancienneté sans distinction d'effectif

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 29
avril 2025, n°23-
23.494**

Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances dites « Macron » en 2017 et du barème d'indemnisation afférant, le salarié a droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse à une indemnité décomptée en mois de salaire, dont le montant est encadré en fonction de son ancienneté et de la taille de l'entreprise.

Aujourd'hui codifié à l'article L. 1235-3 du code du travail, le barème prévoit des montants minimaux et maximaux applicables aux salariés jusqu'à 30 ans d'ancienneté et au-delà, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, le minimum légal a été fixé à 3 mois dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

De manière dérogatoire, des minima spécifiques sont prévus pour les entreprises de moins de 11 salariés, mais seulement jusqu'à la dixième année d'ancienneté (allant de 0,5 mois à 2,5 mois).

Dans ces conditions, la question s'est posée de savoir comment devait être fixé le montant de l'indemnité due au salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse dans une entreprise employant moins de 11 salariés.

En l'espèce, la Cour d'appel de Cayenne avait considéré que le licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant 16 années d'ancienneté dans une entreprise employant moins de 11 salariés devait donner lieu à une indemnisation correspondant à 2,5 mois de salaire. Autrement dit, les juges du fond avaient appliqué le barème dérogatoire même au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Selon la Cour d'appel, ce barème devait être considéré comme fixant un montant minimal d'indemnité de 2,5 mois de salaire dans les entreprises de moins de 11 salariés, à partir de 9 ans d'ancienneté.

Saisie de cette question, la chambre sociale de la Cour de cassation a censuré cette décision en considérant que la dérogation figurant à l'article L. 1235-3 du code du travail

pour les entreprises de moins de 11 salariés est strictement limitée aux salariés ayant au plus 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de 11 années d'ancienneté révolues, c'est le « régime commun » qui doit s'appliquer, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. En conséquence, le salarié avait donc droit à une indemnité équivalant à au moins 3 mois de salaire.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, la Cour de cassation a récemment jugé que le montant des dommages et intérêts doit être déterminé par les juges, dans la limite d'un mois de salaire, sans possibilité de n'allouer aucune indemnité (*Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-11.825*).

Temps d'astreinte et temps de travail effectif : la Cour de cassation réaffirme l'importance d'une appréciation concrète des contraintes subies par le salarié

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 14
mai 2025, n° 24-
14.319**

Par un arrêt du 14 mai 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que les juges du fond doivent, lorsqu'ils sont saisis d'un litige portant sur la qualification du temps d'astreinte, procéder à une évaluation concrète de l'intensité des contraintes imposées au salarié. Cette décision, qui s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence européenne et nationale, réaffirme que les périodes d'astreinte peuvent être requalifiées en temps de travail effectif lorsque ces contraintes affectent significativement la liberté du salarié.

Le litige portait sur la situation d'un salarié d'un hôtel, engagé en qualité d'« employé d'exploitation polyvalent ». En plus de ses 39 heures de travail hebdomadaires, il assurait des astreintes de nuit quatre fois par semaine, depuis une chambre de l'hôtel mise à sa disposition à titre de logement de fonction. Durant ces astreintes, le salarié était susceptible d'être sollicité à tout moment. Etant le seul salarié de permanence, son numéro de téléphone figurant sur la borne d'accès automatique de l'établissement.

À la suite de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, soutenant que l'intégralité de ses périodes d'astreinte devait être considérée comme du temps de travail effectif.

La Cour d'appel, saisie du litige, a rejeté en partie les demandes du salarié. Elle considérait en effet que ses interventions étaient limitées, notamment en raison de la

présence d'une borne automatique permettant aux clients d'accéder à l'hôtel sans sollicitation du personnel. Elle en déduisait que l'ensemble des astreintes ne pouvait être assimilé à du temps de travail effectif.

La Cour de cassation casse cette décision. Elle reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir examiné l'intensité réelle des contraintes pesant sur le salarié pendant ses astreintes, notamment la fréquence des appels, le contenu des interventions ou l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. En se bornant à relever l'existence d'un dispositif d'accès automatisé, sans vérifier si le salarié était malgré tout soumis à des sollicitations fréquentes ou à une obligation de disponibilité constante, les juges du fond ont privé leur décision de base légale.

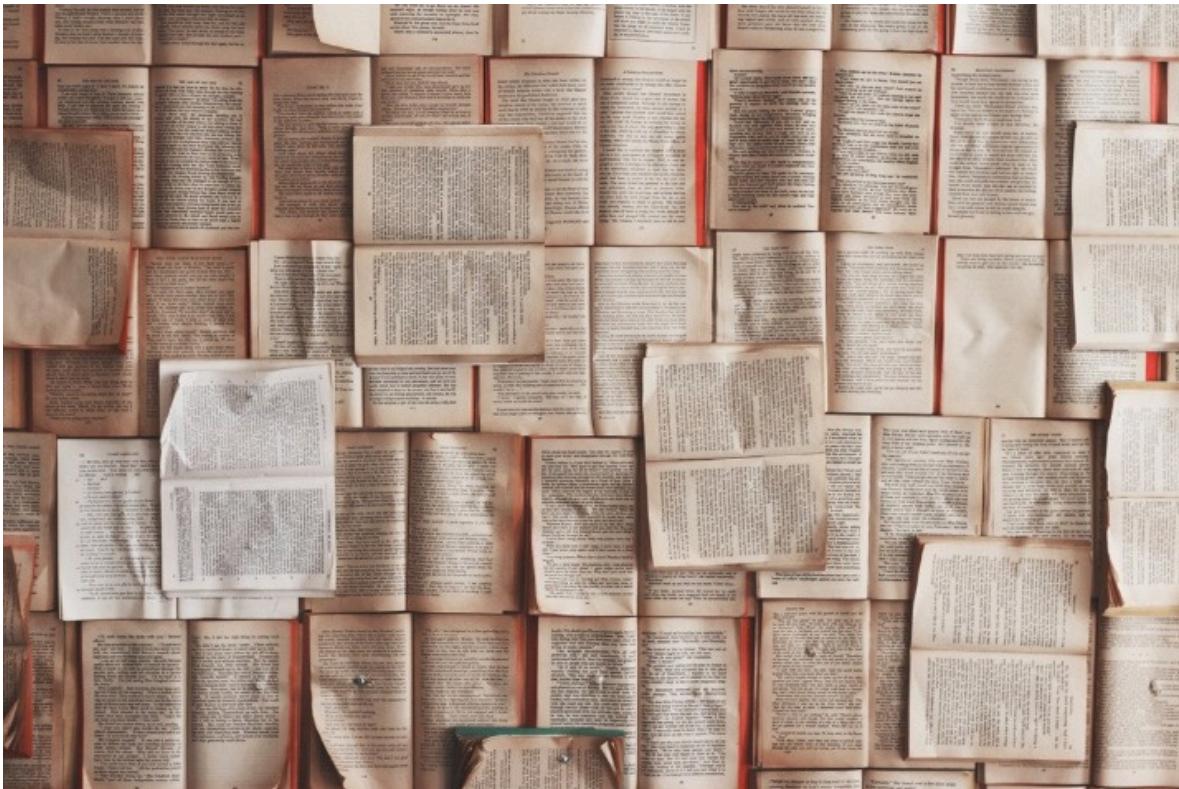
La Cour de cassation fonde sa décision sur les articles L. 3121-1 et L. 3121-9 du Code du travail, qui distinguent le temps de travail effectif — période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles — du temps d'astreinte, qui ne constitue en principe du travail effectif que pendant la durée des interventions.

Surtout, elle s'appuie sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (*CJUE, 9 mars 2021, aff. C-344/19*), selon laquelle une période d'astreinte doit être requalifiée en temps de travail lorsque les contraintes imposées au salarié sont telles qu'elles affectent objectivement et très significativement sa liberté de gérer son temps. Inversement, si ces contraintes permettent au salarié de se consacrer librement à ses activités personnelles, seule la durée des interventions peut être considérée comme du travail effectif.

L'arrêt rappelle aux juges du fond qu'ils doivent fonder leur décision sur une analyse concrète et circonstanciée des conditions dans lesquelles l'astreinte est exécutée. Il ne suffit pas de constater la mise en place de moyens techniques limitant les interventions ; encore faut-il évaluer si, en pratique, le salarié est réellement en mesure de disposer librement de son temps.

Cette exigence impose également aux employeurs de documenter rigoureusement les conditions d'exécution des astreintes (fréquence et durée des interventions, existence ou non d'un cahier de consignation, nature des contraintes techniques ou organisationnelles, etc.) car en cas de litige, l'absence de preuve concrète relative à la faible sollicitation du salarié pendant les astreintes pourrait conduire à leur condamnation.

Actualités légales et réglementaires



Loi DDADUE : extension de l'action de groupe à tout manquement de l'employeur

Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes

La loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 dite « DDADUE » élargit considérablement le périmètre de l'action de groupe en droit social.

Jusqu'alors limitée aux discriminations et à la protection des données personnelles, cette procédure devient désormais accessible pour toute action tendant à la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur.

Concrètement, l'action de groupe est un recours collectif exercé par un représentant (syndicat ou association), pour défendre plusieurs salariés ayant subi le même type de préjudice en raison du non-respect, par l'employeur, de ses obligations légales ou contractuelles.

Ce dispositif, dans sa version modifiée, est applicable aux actions intentées postérieurement au 3 mai 2025 et dont le fait générateur est postérieur au 2 mai 2025.

Qui peut intenter une action de groupe en matière sociale ?

L'action de groupe peut être exercée, au principal ou conjointement, par :

- les associations agréées à cette fin, dans les conditions fixées par décret ;
- les organisations syndicales représentatives des salariés ;
- les associations à but non lucratif régulièrement déclarées depuis au moins 2 ans et qui justifient de l'exercice d'une activité effective et publique depuis 24 mois consécutifs et dont l'objet statutaire comporte la défense d'intérêts auxquels il a été porté atteinte (attention, ces associations peuvent seulement intenter des actions de groupe tendant à la cessation du manquement).

Le Ministère Public peut également agir, en qualité de partie principale, pour les actions tendant à la cessation du manquement, et en qualité de partie jointe pour toutes les actions de groupe.

Une procédure strictement encadrée

Avant d'engager une action de groupe fondée sur un manquement au code du travail, une phase préalable impérative doit être respectée :

- Le demandeur doit avoir demandé à l'employeur de cesser le manquement allégué ;
- De son côté, l'employeur doit informer le CSE et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (dans le mois qui suit la réception de cette demande). Cette étape doit permettre à l'employeur d'engager des discussions pour faire cesser la situation de manquement alléguée.

L'action de groupe ne pourra en tout état de cause être introduite judiciairement qu'à minima dans un délai de 6 mois à compter de la demande tendant à faire cesser le manquement.

Deux types d'actions de groupe sont possibles :

L'action en cessation du manquement

Cette action a pour objet de faire cesser un manquement de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles. A ce stade, elle ne nécessite donc pas d'établir un

préjudice pour les membres du groupe, ni l'intention ou la négligence de l'employeur.

En cas de manquement constaté par le juge, il pourra enjoindre à l'employeur de cesser ou faire cesser le manquement et prendre toutes mesures utiles à cette fin, et ce, sous astreinte s'il le juge opportun.

L'action en réparation des préjudices subis

La loi DDADUE prévoit deux modalités de réparation distinctes :

- D'une part, la réparation des préjudices peut être individuelle. Si l'employeur est jugé responsable du manquement, chaque membre de l'action de groupe sera indemnisé des préjudices qu'il a personnellement subis dès lors (i) qu'il répond aux critères de rattachement du groupe fixés par le juge et (ii) qu'il a adhéré à l'action. Le jugement devra fixer le délai d'adhésion au groupe ouvert aux personnes remplissant les critères de rattachement. Par défaut, ce délai est compris entre 2 mois et 5 ans.
- D'autre part, lorsque le demandeur en fait la demande, et que les pièces versées au dossier ainsi que la nature des préjudices s'y prêtent, le juge a la faculté d'ordonner une réparation collective, issue d'une négociation entre les parties.

L'accord, éventuellement partiel, est soumis au juge pour homologation. Cette homologation peut être refusée si le juge estime que les intérêts des parties et des membres du groupe sont insuffisamment préservés.

NB : cette voie n'est pas accessible en cas de préjudices liés à des atteintes corporelles.

Portée de l'action de groupe

Le jugement statuant sur la responsabilité, ainsi que celui homologuant l'accord le cas échéant, s'impose aux membres du groupe ayant obtenu réparation. Néanmoins, le fait d'appartenir à ce groupe ne prive pas les intéressés de la possibilité d'engager une action individuelle selon les règles de droit commun, pour des préjudices non couverts par le jugement ou l'accord.

Création d'une sanction civile en cas de faute dolosive

Enfin, le juge peut prononcer une sanction civile à l'encontre de la personne ayant manqué, dans le cadre de son activité professionnelle, à des obligations légales ou contractuelles si deux conditions sont réunies :

- D'une part, la faute doit avoir été commise délibérément en vue de tirer un avantage indu, qu'il s'agisse d'un gain ou d'une économie ;
- D'autre part, cette faute doit avoir causé un ou plusieurs préjudices affectant plusieurs personnes, physiques ou morales, se trouvant dans une situation comparable.

Cette sanction est fixée en fonction de la gravité de la faute et du bénéfice qu'en a retiré son auteur. Elle ne peut excéder le double du profit obtenu s'il s'agit d'une personne physique, ou le quintuple dans le cas d'une personne morale. Ce type de sanction n'est pas assurable.

Publications et annonces



Nouvelle fonctionnalité Net-entreprises : une fiche récapitulative DOETH désormais disponible en format PDF

Dans une actualité récente publiée sur Net-entreprises.fr, un nouveau service a été mis en ligne pour faciliter le suivi des obligations relatives à l'emploi des travailleurs handicapés : la « Fiche DOETH ».

Ce nouvel outil permet aux employeurs de consulter et de télécharger sous format PDF un récapitulatif complet des données déclarées dans la DSN au titre de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et ce, pour les années 2020 à 2024 incluses.

L'accès à la Fiche DOETH se fait directement depuis le compte Net-entreprises du déclarant, rubrique : « Autre service » > sélection du service : « Fiche DOETH ».

Pour mémoire, la DOETH doit être établie au titre de l'année N-1 dans le cadre de la DSN d'avril de l'année N, exigible :

- soit le 5 mai ;
- soit le 15 mai, selon la date d'échéance habituelle de la DSN.

Attention, à défaut de déclaration, l'employeur est considéré ne pas satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
dubois.carmine@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

François Clément Le Maître
Avocat – Droit social
clementlemaître@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)