



Lettre d'actualité en droit social du mois de janvier 2025 - n°1/25

Textes sociaux du mois

► **Chômage – agrément de la nouvelle convention** : la convention d'assurance-chômage du 15 novembre 2024 et ses textes associés sont agréés et remplacent au 1^{er} janvier 2025 le régime de carence applicable depuis 2019.
Arr.du 19-12-2024 JO 20/12

Chômage – différé d'indemnisation spécifique : la formule de calcul est actualisée au 01-01-2025. Le diviseur passe de 107,9 à 109,6. Il s'applique aux indemnités de rupture supra légales pour déterminer le nombre de jours non indemnisés par l'assurance chômage. Il est rappelé que ce différé est plafonné à une durée maximale de 150 jours calendaires ou de 75 jours pour un licenciement économique. Par exception, en cas de licenciement économique avec acceptation d'un CSP, il n'y a pas de différé.
Unédic Cir. N°2025-01 du 7 janvier 2025

Contrat de travail - entreprises de travail à temps partagé – CDIE (CDI Employabilité) : Bien que le dispositif créé, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2023, par la loi Avenir professionnel (05/09/2018), soit très peu utilisé, la loi du 15 novembre 2024 a permis que ces contrats soient à nouveau proposés pendant 4 ans à compter de la promulgation c'est-à-dire jusqu'au 15 novembre 2028. Le dispositif vise les personnes le plus éloignées de l'emploi. Les entreprises utilisatrices n'ont pas à justifier d'un motif particulier pour proposer une mission dans le cadre d'un CDIE .
L.2024-1027 du 15/11/2025

► **Épargne salariale – BOSS – 1^{er} février 2025** : Le BOSS s'est enrichi d'une nouvelle rubrique consacrée à l'épargne salariale. Pour l'heure, elle reprend, en y ajoutant quelques précisions, les contenus relatifs à la prime de partage de la valeur (PPV) pour leur donner un caractère durable. En conséquence, la rubrique n'est pas soumise à consultation publique et ne deviendra opposable qu'à compter du 1^{er} février 2025. Il est prévu qu'elle soit prochainement complétée d'autres chapitres relatifs à l'intéressement et à la participation.

ETT – garantie financière : elle passe à 148 475€ pour l'année 2025.
D.2024-1271 du 31/12/2024

Formation – CPF - reste à charge – revalorisation : le reste à charge pour l'année 2025 est porté à 102,23 € pour le salarié mobilisant son CPF. Art. 6323 C.Trav.
Arr. 26/12/2024

Mobilité internationale – CFE – cotisations : Un arrêté du 19 décembre 2024 modifie l'arrêté du 3 janvier 2019 fixant la cotisation forfaitaire de l'assurance maladie maternité des assurés volontaires à l'étranger, adhérent à titre individuel à la Caisse des Français de l'étranger et la cotisation forfaitaire de l'assurance maladie maternité et invalidité des employeurs agissant pour le compte des travailleurs salariés et collaborateurs assimilés qu'ils emploient à l'étranger.
Arr. du 19 décembre 2024 JO 16/01

Rémunération – paie – cotisations – frais de transport domicile/travail : mise à jour du BOSS qui acte la fin du régime dérogatoire au 1^{er} janvier 2025. Toutefois, et pour compenser la fin des mesures exceptionnelles, les plafonds d'exonération de droit commun sont de nouveau applicables mais rehaussés de 100€ et ce, de façon pérenne, à compter du 1^{er} janvier 2025. Ainsi :

- Le plafond de la prime de transport (commun au forfait mobilité durable) est fixé à 600€ par an (au lieu de 500€) dans la limite de 300,00€ pour les frais de carburant (au lieu de 200€)
- Le plafond du forfait mobilité durable est fixé à 600€ (contre 500€)
- en cas de cumul du forfait mobilité durable avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transport public de voyageurs ou de services publics de location de vélos, ce plafond est relevé à 900€ par an (contre 800€)

BOSS mise à jour du 21/01

Rémunération – salarie - saisies – barème : publication du nouveau barème applicable au 01-01-2025.
D.2024-1231 du 30/12/2024

L'actualité juridique a pour objectif d'informer les lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d'une situation particulière. Bien que le cabinet apporte tous les soins nécessaires à la rédaction, il dégage toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions que cette actualité pourrait contenir



Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

► **Rémunération – titres-restaurant - prolongation du régime dérogatoire** : la mesure dérogatoire permettant d'utiliser les titres restaurants pour l'achat de produits alimentaires non directement consommables et reconduite jusqu'au 31 décembre 2026.
L.2025-56 du 21-01-2025 JO 22

Santé - rayonnement ionisant - aménagement de la protection : ce décret instaure une nouvelle zone de sécurité radiologique et clarifie la démarche de prévention du risque d'exposition professionnelle au radon provenant du sol. Il prévoit en outre la création, dès le 1^{er} janvier 2027, de la fonction d'opérationnel en radioprotection.
D.2024-1238 du 30 Décembre 2024

CHARGES SOCIALES ET FISCALES

CHANGEMENTS AU 1^{er} JANVIER 2025

Sécurité sociale - avantages en nature : revalorisation des forfaits au 1^{er} janvier 2025.
BOSS mise à jour du 26/12

Sécurité sociale – BOSS – actualisation : Plusieurs rubriques du BOSS ont été actualisées afin de tenir compte de l'évolution de diverses données paramétriques au 1^{er} janvier 2025. A cette occasion la Direction de la sécurité sociale a annoncé la prolongation à venir du régime dérogatoire applicable à **l'avantage en nature** constituée par la mise à disposition d'un véhicule électrique et d'une borne de recharge. Par ailleurs, 4 rescrits de portée générale ont été intégrés apportant des éclairages en matière d'avantages en nature et de frais professionnels.
BOSS mise à jour 24 et 26/12

Sécurité sociale – cotisations – base forfaitaire : Nouvelles bases forfaitaires de cotisations applicables au 01-01-2025, par référence au Smic et au plafond de la sécurité sociale (PSS). Sont concernés certaines catégories de personnels dont notamment les salariés de HCR

Sécurité sociale – cotisations – plafonds : un arrêté du 19 décembre 2024 fixe les nouveaux plafonds de la sécurité sociale applicable en 2025. Ainsi, le PMSS est porté à 3 925€ au 01-01-2025 et le PASS à 47 100€.
Arr. 19/12/2024 JO 29/12

Sécurité sociale – cotisations – protection sociale complémentaire : les contributions patronales au financement de garanties de protection sociale complémentaire, mises en œuvre dans le cadre des contrats dits « collectifs et obligatoires », sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour une fraction n'excédant pas un certain montant, fixé par référence au plafond de la sécurité sociale.
BOSS //Arr. 19 décembre 2024//Instr.23/12

Sécurité sociale – cotisations - stagiaires : Les cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise, d'élèves et étudiants de certains établissements d'enseignement, et de stagiaires de la formation professionnelle continue, sont calculées sur des bases forfaitaires. Présentation des bases applicables depuis le 1^{er} janvier 2025 et montant des cotisations restant dues. La doctrine relative au régime social des gratifications et rémunérations de stage a été intégrée dans la nouvelle rubrique du BOSS opposable depuis le 1^{er} septembre 2024.

► **Sécurité sociale – cotisations – titres-restaurant - exonération** : Depuis le 1^{er} janvier 2025, la contribution de l'employeur au financement des titres-restaurants peut être exonérée jusqu'à **7,26€ par titre**. Cette revalorisation a pour objectif d'inciter l'employeur à augmenter sa participation. Au-delà de ce plafond, la contribution patronale réintègrera l'assiette de calcul des cotisations. Il est rappelé que pour bénéficier d'une exonération des cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la participation de l'employeur doit se situer entre 50 et 60% de la valeur du titre remis aux salariés. Ainsi, lorsque la contribution de l'employeur s'élève à 7,26€, la valeur du titre restaurant devra se situer entre 12,10€ et 14,52€ pour que l'exonération maximale de la participation patronale ait lieu. Cette disposition concerne les titres émis à partir du 1^{er} janvier 2025

Sécurité sociale - frais professionnels - barèmes 2025 : publication au BOSS des barèmes de frais professionnels applicables en 2025.
BOSS mise à jour du 24/12

Dans l'attente de la promulgation de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (LFSS 2025), plusieurs taux de cotisations fixés en 2024 continuent d'être appliqués.

Toutefois, comme indiqué ci-dessus, l'augmentation du PASS au 1^{er} janvier 2025 a des conséquences sur les mécanismes d'exonérations et cotisations.



Bureau principal

5 Rue Margueritte - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

Jurisprudence

Contentieux – dépens – frais de traduction : Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international. Le juge des référés ne peut donc pas condamner l'employeur à verser au salarié une somme au titre des frais de traduction alors qu'il l'a condamné aux dépens.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-19.035 F-D

Contrat à temps partiel – demande de requalification – rejet – absence de preuve : La demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein d'un chef de rang doit être rejetée dès lors que le salarié soutient qu'il se trouvait dans une obligation de se tenir à disposition permanente de l'employeur (de nombreuses réunions et répétitions étant organisées en dehors de son temps de travail) et qu'il était amené à travailler tout au long de la semaine afin que ses tables soient réservées pour le week-end, sans produire aucune pièce à l'appui de cette prétention.

CA Paris 8-1-2025 n° 21/07082

Contrat de mission – requalification – absence du délai de carence : Une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de ses demandes tendant à faire prononcer la requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée alors qu'elle avait constaté que les contrats de mission établis par l'entreprise de travail temporaire mentionnaient le motif d'un accroissement temporaire d'activité et n'avaient pas été conclus pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, ce dont il résultait que le respect du délai de carence prévu par l'article L 1251-36 du Code du travail s'imposait et que faute pour l'entreprise de travail temporaire de l'avoir observé elle avait failli aux obligations qui lui étaient propres.

Cass. soc. 15-1-2025 n° 23-20.168 FS-B

Contrat de travail – entreprises de travail à temps partagé – CDIE – conditions – sanction : Aux termes de l'article L 1252-2 du Code du travail, est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, notwithstanding les dispositions de l'article L 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Il en résulte que l'entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L 1252-2 du Code du travail se place hors du champ d'application du travail à temps partagé et se trouve liée au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée.

Cass. soc. 15-1-2025 n° 23-15.239 FS-B

Contrat de travail – modification – refus du salarié – licenciement - absence de cause réelle et sérieuse : Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, et la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique. Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié consécutif à son refus d'une modification de son contrat, dès lors que celle-ci est motivée par la volonté de l'employeur d'externaliser ses activités commerciales dans un certain nombre de pays d'Afrique dont le salarié avait la charge, sans qu'il soit allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 22-23.468 F-B

Conventions et accords – concours de conventions ayant le même objet : En cas de concours de conventions collectives ou d'accords collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. Violé dès lors l'article L 2254-1 du Code du travail la cour d'appel qui décide que les dispositions des accords du 23 juillet 2010, respectivement signés par la société Enedis et par la société GRDF, sont applicables à tous les salariés des unités opérationnelles nationales concernés par le projet de transformation des activités communes, qu'ils fassent ou non partie d'équipes constituées, alors que les avantages conventionnels ayant le même objet ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler et qu'il résultait de ses constatations que l'unité opérationnelle nationale ressources humaines faisait partie du service commun Enedis-GRDF et que les stipulations des deux accords collectifs étaient identiques, de sorte que les dispositions des articles 4.3 et 4.7 des accords, à l'égard des salariés du service commun Enedis-GRDF, avaient le même objet.

Cass. soc. 8-1-2025 n°s 22-24.797 FS-B et 22-24.798 FS-D

Conventions et accords – syndicat représentatif catégoriel – accord intéressant l'ensemble du personnel – conditions – modalités : La Cour de cassation juge (*Cass. soc. 31-5-2011n° 10-14.391 FS-PB*) qu'un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord. Il en résulte que, lorsqu'un accord n'a pas été signé par des



Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatter-avocats.com

organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, un syndicat représentatif catégoriel ayant signé un tel accord peut demander, avec un ou plusieurs syndicats représentatifs intercatégoriels l'ayant également signé, une consultation des salariés visant à le valider, à la **condition** que ces organisations syndicales représentatives aient recueilli ensemble au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, tous collèges confondus.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-21.936 F-B

Discipline – mise à pied disciplinaire – contestation – prescription biennale : C'est la prescription biennale prévue à l'article L 1471-1 du Code du travail qui s'applique à l'action du salarié en nullité d'une mise à pied disciplinaire, et non la prescription triennale relative aux salaires. En effet, avant même de pouvoir statuer sur le remboursement des salaires perdus en raison de la mise à pied, le juge doit apprécier la validité de la sanction et la proportionnalité des faits reprochés par rapport à cette sanction. Tous ces éléments procèdent de l'exécution du contrat de travail.

CA Paris 6-1-2025 n° 22/01132

Discipline – mise à pied disciplinaire – durée disproportionnée - annulation : La mise à pied disciplinaire notifiée pour une durée de 3 jours avec retenue sur salaire est disproportionnée dès lors que parmi les fautes reprochées au salarié seule est établie l'attitude non professionnelle adoptée délibérément par le salarié un seul jour (en ne respectant pas la cadence de production prévue au planning), quand bien même celle-ci est intervenue au lendemain d'une lettre de rappel à l'ordre. Il y a donc lieu d'annuler la mise à pied et de condamner l'employeur à verser au salarié des rappels de salaire à ce titre.

CA Montpellier 8-1-2025 n° 21/06717

Discipline – mise à pied disciplinaire – durée disproportionnée – motif contestable - annulation : La mise à pied disciplinaire notifiée pour une durée de 5 jours est disproportionnée dès lors que parmi les fautes invoquées seuls sont établis des retards du salarié sur une période limitée en contexte de confinement, période pendant laquelle les moyens de transports étaient moins réguliers. Il y a donc lieu d'annuler la sanction et de condamner l'employeur à verser au salarié des rappels de salaires au titre de l'annulation de la mise à pied.

CA Versailles 12-12-2024 n° 22/03214

► **Harcèlement moral – harcèlement institutionnel – France Télécom** : la Cour de cassation consacre pour la première fois la notion de harcèlement moral institutionnel. Celui-ci résulte, non pas de la relation entre un supérieur hiérarchique et un ou plusieurs salariés déterminés, mais de la mise en œuvre d'une politique d'entreprise qui vise à dégrader les conditions de travail des salariés aux fins de parvenir à tout type d'objectif managérial, économique ou financier

Cass.crim.21-1-2025 n° 22-87.145 FS-BR

Licenciement – excès de vitesse – suspension du permis de conduire – absence de cause réelle et sérieuse – éléments de fait pris en compte : Une cour d'appel a pu décider que l'excès de vitesse commis par le salarié au volant du véhicule de l'entreprise méritait une sanction, compte tenu de sa fonction de technico-commercial itinérant, mais qu'il ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que :

- conformément à ses obligations contractuelles, l'intéressé a immédiatement avisé sa hiérarchie ;
- il a proposé à son employeur plusieurs solutions alternatives lui permettant d'exercer ses fonctions pendant la suspension de son permis de conduire de 3 mois ;
- cet excès de vitesse était le seul commis par le salarié en 8 ans d'activité ;
- et la société ne pouvait pas se prévaloir de sa particulière vigilance en matière de prévention des risques routiers alors qu'elle ne justifiait pas avoir sensibilisé particulièrement ses salariés, par le biais notamment de formations à la prévention de la vitesse au volant.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-20.792 F-D

Licenciement – faute grave – centre d'appels – preuve – données personnelles mais indispensables à l'exercice du droit de la preuve : L'obtention et la production en justice par l'employeur d'une preuve tirée de l'exploitation de données personnelles issues du logiciel de gestion du centre d'appels pour contrôler et surveiller l'activité des salariées, sans qu'elles en eussent été informées préalablement, constitue une atteinte à leur vie privée. Toutefois, ayant constaté que, pour établir les griefs imputés aux salariées, consistant à réduire la cadence de travail et faire de l'obstruction délibérée au bon fonctionnement de l'entreprise en ne prenant pas de nombreux appels alors qu'elles étaient disponibles, l'employeur s'était borné à produire l'exploitation des données issues du logiciel de gestion informatisée du centre d'appels ne portant que sur les communications professionnelles passées ou reçues dans le cadre de leur activité professionnelle et qu'il avait fait procéder à un constat d'huissier afin de déterminer le relevé des appels entrants et sortants, les temps de traitement des appels, les temps d'attente, le nombre d'appels pris ou perdus, et ce pour chaque collaboratrice identifiée par son prénom, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée des salariées était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur au bon fonctionnement de l'entreprise.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 22-15.793 F-D



Bureau principal

5 Rue Margueritte - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

Licenciement – faute grave – infraction aux mesures de sécurité : Dès lors qu'en juillet 2020, l'épidémie de Covid-19 était importante et qu'il n'existait pas encore de vaccin disponible, l'employeur pouvait, afin de mettre en œuvre son obligation de sécurité, imposer à ses salariés le port du masque dans un lieu clos impliquant une proximité des personnes, à savoir un magasin d'alimentation recevant des clients en plus des personnels y exerçant, ce qui n'assurait ni l'aération ni la distanciation nécessaire de façon certaine. Ainsi, la salariée responsable adjointe de rayon qui ne s'est pas conformée aux instructions de son employeur malgré plusieurs communications en ce sens, a commis une faute grave.

CA Paris 11-12-2024 n° 22/03122

Licenciement – faute grave – répétition de faits de même nature : Lorsque des faits de même nature se reproduisent, l'employeur peut faire état des précédents, même s'ils ont été sanctionnés en leur temps, pour justifier une sanction aggravée, notamment un licenciement reposant sur une appréciation globale du comportement du salarié. La répétition de propos vulgaires et insultants du salarié à l'encontre de ses collègues a fini par caractériser une gravité telle qu'elle rendait impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du contrat de travail et rendait nécessaire le licenciement pour faute grave.

CA Aix-en-Provence 26-12-2024 n° 20/06561

Licenciement – faute lourde - déloyauté - absence d'intention de nuire – absence d'actes spécifiques de concurrence déloyale : Si le salarié, en s'engageant professionnellement pour deux sociétés dont les activités sont au moins partiellement concurrentielles en violation de la clause d'exclusivité et de non-concurrence figurant dans son contrat de travail, a commis des faits constitutifs d'une déloyauté vis à vis de son employeur, il n'est pas pour autant rapporté la preuve de l'accomplissement par ce dernier d'actes spécifiques de concurrence déloyale au détriment du premier employeur, de sorte que ces faits ne suffisent pas à caractériser l'intention du salarié de nuire aux intérêts de ce dernier, seule susceptible de caractériser la faute lourde et de justifier des dommages et intérêts.

CA Rennes 8-1-2025 n° 24/00969

Licenciement - harcèlement sexuel – faute grave – requalification tenant compte du profil du salarié : Ayant constaté que le salarié avait tenu à l'encontre d'une collègue sur laquelle il exerçait une autorité hiérarchique, des propos dégradants à caractère sexuel, la cour d'appel a pu retenir, au regard du caractère unique de cet incident et des qualités professionnelles de l'intéressé qui avait 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise, que ces faits, s'ils justifiaient la rupture du contrat de travail, ne rendaient pas pour autant impossible son maintien dans l'entreprise durant le temps du préavis.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-18.124 F-D

► **Licenciement – irrégularité - procédure** : L'absence de présentation de la convocation à l'entretien préalable rend la procédure de licenciement irrégulière, peu importe que cette absence de présentation de la convocation résulte d'une erreur de la Poste.

Cass. soc. 11-12-2024 n° 22-18.362 F-D

Licenciement – procédure – absence de délégation de pouvoir – sanction : Aucune disposition légale ou réglementaire n'autorise le directeur de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire à déléguer son pouvoir de licencier. Dès lors, la lettre de licenciement n'ayant pas été signée par le directeur général de l'établissement mais par le directeur des ressources humaines, lequel n'avait reçu délégation de signature que postérieurement à la notification du licenciement, celui-ci est privé de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 8-1-2025 n° 23-12.462 FS-B

Licenciement disciplinaire – fait tiré de la vie personnelle – trouble manifeste : Repose sur une cause réelle et sérieuse et n'est pas discriminatoire le licenciement du salarié en raison de son comportement extraprofessionnel ayant causé un trouble manifeste dans l'agence qu'il dirigeait, à savoir une relation de couple avec une salariée de l'agence, dont était issu un enfant alors âgé de 10 mois, alors même qu'il était encore marié avec une autre salariée de l'agence, avec laquelle il avait eu trois enfants, et en laissant les deux femmes dans l'ignorance de sa relation avec l'autre. En effet, son comportement manipulateur à l'égard des deux salariées, même dans le cadre de sa vie personnelle, jetait le discrédit sur son activité professionnelle et portait gravement atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence ainsi qu'à la confiance que l'employeur devait lui accorder dans la gestion de l'agence, notamment en ce qui concernait l'exercice de son pouvoir hiérarchique.

CA Colmar 6-12-2024 n° 23/01200

Licenciement disciplinaire - fait tiré de la vie personnelle – absence de cause réelle et sérieuse : Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Par ailleurs, un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu. Est donc sans cause réelle et sérieuse le licenciement disciplinaire de la salariée pour des faits qui, bien que commis au cours d'un voyage organisé par l'employeur à titre de récompense, s'étaient déroulés hors du temps et du lieu de travail, ce dont il ressortait qu'ils relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient pas constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail, sans qu'il y ait lieu de rechercher si le comportement de l'intéressée avait créé un



Bureau principal

5 Rue Margueritte - 75017 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatter-avocats.com

trouble caractérisé au sein de l'entreprise.
Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-10.888 F-B

Licenciement disciplinaire – faute grave – vie personnelle – violation des relations de travail : Si les messages insistants adressés par un salarié à une autre salariée dans le cadre de sa vie personnelle ne sont pas en lien avec l'exécution de son contrat de travail, son attitude se rattache cependant à sa vie professionnelle ou à la vie de l'entreprise en ce qu'il a tenu des propos amoureux à ladite salariée lors d'une soirée professionnelle « kick off », qu'il lui a demandé sur le lieu de travail de faire un tour à moto ou d'aller boire des verres avec lui, malgré les refus de cette dernière, qu'il a contacté une collègue de travail pour qu'elle lui fasse passer un message que plusieurs collègues de travail lui ont demandé, en vain, de cesser d'être insistant avec cette dernière, cette attitude ayant provoqué chez la victime un important mal-être au travail qu'elle a exprimé à la direction. L'ensemble de ces faits imputables au salarié constitue une violation des relations de travail s'étant déroulée sur plusieurs mois, d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifiait un licenciement pour faute grave.
CA Versailles 7-11-2024 n° 22/00871

► **Licenciement disciplinaire – procédure – rappel du délai d'un mois - report de l'entretien – conséquence :** Le licenciement pour motif disciplinaire ne peut pas intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable. Si le report de l'entretien préalable au licenciement résulte de la seule initiative de l'employeur, le délai maximal de notification du licenciement disciplinaire d'un mois court à compter de la date prévue pour l'entretien initial.
Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-19.892 F-D).

Licenciement économique – PSE – versement conditionnel des indemnités – illicéité – préjudice – réparation : Est illicite comme portant une atteinte injustifiée et disproportionnée au droit d'agir en justice reconnu à tout salarié la clause du plan de sauvegarde de l'emploi qui subordonne le versement des indemnités qu'il prévoit, d'une part, à l'absence de contentieux collectif des instances représentatives du personnel sur la régularité de la procédure de licenciement économique ainsi que sur les mesures de reclassement proposées et, d'autre part, à la fourniture des mêmes garanties écrites tenant à l'absence de contentieux individuel sur tout aspect du licenciement économique. Ayant 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, la cour d'appel a souverainement apprécié le montant de ce préjudice.
Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-11.033 F-D

► **Licenciement économique – reclassement – propositions – critères de départage – condition – sanction :** L'employeur doit indiquer, dans la liste des postes disponibles pour le reclassement mise à la disposition des salariés menacés de licenciement économique, les critères de départage arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, en cas de candidatures multiples pour un même poste. À défaut de cette mention, l'offre est imprécise en ce qu'elle ne donne pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.
Cass. soc. 8-1-2025 n° 22-24.724 FS-B

► **Procédures collectives – interventions de l'AGS :** Il y a lieu de juger désormais que l'AGS couvre les créances impayées résultant de la rupture d'un contrat de travail lorsque le salarié :

- obtient la résiliation judiciaire de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et que la rupture intervient pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° du Code du travail (Cass. soc. 8-1-2025 n° 23-11.417 FS-B) ;
- a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et intervenant pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° du Code du travail.

Cass. soc. 8-1-2025 n° 20-18.484 FS-B

Rémunération – avantage en nature – véhicule – preuve à l'employeur : La mise à la disposition permanente, par l'employeur, au profit de ses salariés, d'un véhicule pouvant être utilisé pour leurs déplacements privés, permettant ainsi aux bénéficiaires de faire l'économie de frais de transport qu'ils devraient normalement assumer, constitue, en principe, un avantage en nature. La circonstance selon laquelle le véhicule est mis à la disposition permanente de salariés **par l'intermédiaire d'un tiers** ne saurait faire obstacle à la constatation de l'existence d'un avantage en nature, lorsque l'attribution de cet avantage résulte de l'appartenance des salariés à l'entreprise. L'administration de la preuve de cet avantage en nature doit être gouvernée par les règles générales applicables en cette matière. Ainsi, s'il incombe d'abord à l'Urssaf d'établir, notamment par le procès-verbal des agents de contrôle qui fait foi jusqu'à preuve contraire, la mise à disposition permanente, par l'employeur, d'un véhicule au profit de ses salariés, il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que cette mise à disposition, fût-ce par l'intermédiaire d'un tiers, est exclusive de tout avantage en nature. L'employeur doit, par conséquent, rapporter la preuve qu'il prend exclusivement en charge le coût afférent aux kilomètres parcourus par ses salariés dans le cadre de leurs déplacements professionnels, sans aucune participation au coût de l'usage personnel du véhicule par ces derniers. Si, conformément à l'article 1358 du Code civil, cette preuve peut être rapportée par tout moyen, elle ne peut cependant résulter des seules facturations établies par le



Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

tiers qui met les véhicules à disposition des salariés, lesquelles doivent être corroborées par d'autres éléments de preuve.

Cass. 2^e civ. 9-1-2025 n^{os} 21-15.766 FS-B et 21-25.916 FS-B

Rémunération – versement indu - preuve à l'employeur de l'absence de prestation de travail : Il appartient à l'employeur, qui considère que les salaires ont été indûment versés au salarié, de rapporter la preuve de l'absence de toute contrepartie à ces derniers, à savoir l'absence de toute prestation de travail. Il ne peut pas obtenir en justice un tel remboursement dès lors qu'il n'est pas établi que le salarié ne se tenait pas à la disposition de son employeur et surtout qu'il n'a fourni aucune prestation de travail pour ce dernier pendant l'exécution de son contrat. Le seul fait qu'il se trouvait engagé en même temps avec une autre société dans le cadre d'un CDI à temps plein ne suffit pas à caractériser l'absence de toute prestation de travail pour le compte du premier employeur. C'est enfin à juste titre que le salarié indique que le manquement à son obligation de loyauté ou à la clause d'exclusivité ou de non-concurrence ne pouvait être sanctionné que par l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre.

CA Rennes 8-1-2025 n^o 24/00969

RP – CSE – expertise – consultation annuelle – champ de l'expertise : L'expertise à laquelle le CSE peut décider de recourir en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les 2 années précédentes ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années.

Cass. soc. 8-1-2025 n^o 23-19.403 F-D

RP – CSE – expertise – contestation de l'employeur : L'employeur ne peut contester la délibération du comité social et économique décidant du recours à une expertise pour d'autres motifs que ceux tenant à la nécessité de l'expertise, sa nature, son objet ou le choix de l'expert s'il entend contester la désignation de ce dernier.

Cass. soc. 22-1-2025 n^o 23-13.304 F-D

RP - CSE – risque grave – témoignages anonymisés : Le CSE peut prouver l'existence d'un risque grave par des témoignages anonymisés par ses soins afin de protéger leurs auteurs d'éventuelles représailles, dès lors qu'ils sont étayés par d'autres pièces. C'est ce que retient la Cour de cassation appliquant une jurisprudence dégagée dans les contentieux relatifs au bien-fondé de sanctions disciplinaires.

Cass. soc. 11-12-2024 n^o 23-15.154 F-D

► **RP – élections – candidatures – protocole préélectoral – représentation équilibrée F/H – précisions** : La Cour de cassation juge que les dispositions de l'article L 2314-30 du Code du travail, relatives à la représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles, étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut pas y déroger.

Cass. soc. 11-12-2019 n^o 19-10.826 FS-PB

Elle juge également que ce texte n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance

Cass. soc. 27-5-2020 n^o 19-60.147 F-D ; Cass. soc. 17-3-2021 n^o 19-23.344 F-D

Il en résulte qu'un protocole préélectoral ne peut imposer aux organisations syndicales un ordre d'alternance.

Cass. soc. 8-1-2025 n^o 24-11.781 F-B

RP – élections – contestation – délai : Lorsqu'elle est fondée sur le défaut de prise en compte d'une candidature syndicale et l'absence d'organisation du premier tour des élections en vue duquel la candidature litigieuse avait été déposée, la contestation n'est plus recevable au-delà d'un délai de 15 jours suivant la publication du procès-verbal de carence. Il en résulte que celui qui saisit le tribunal judiciaire d'une telle contestation est recevable à demander, dans la même requête, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'organisation contestée d'un second tour, sans avoir à réitérer cette demande dans le délai de 15 jours suivant les élections.

Cass. soc. 22-1-2025 n^o 23-19.384 F-B

RP – syndicats – action en justice – intérêt collectif – limites : Si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.

Cass. soc. 22-1-2025 n^o 23-17.782 F-B

Rupture conventionnelle – absence de vice du consentement – peu importe un différend entre les parties : Il n'est pas établi que le consentement du salarié ait été vicié dès lors qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que la signature de la rupture conventionnelle aurait résulté d'une contrainte ou d'une pression exercée sur le salarié ou même que l'employeur l'aurait induit en erreur sur les modalités de cette rupture. En effet, d'une part, le salarié a bénéficié de deux entretiens avec le DRH au cours desquels il a pu exposer sa demande, puis d'un troisième entretien en vue duquel il a reçu une invitation lui précisant sa possibilité de se faire assister par un membre du personnel ; d'autre part, si le



Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

salarié se prévaut de discussions litigieuses, l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture ; enfin, les échanges produits montrent que le salarié a d'abord tenté de négocier un licenciement pour motif économique en raison de ce qu'il estimait constituer une modification de son contrat de travail, ce que l'employeur a refusé, avant d'accepter une rupture conventionnelle.

CA Paris 8-1-2025 n° 21/09326

Salariés handicapés – adaptation du poste de travail – absence de discrimination : L'employeur ayant constamment adapté le poste de travail du salarié handicapé en considération des prescriptions du médecin du travail et n'ayant pas manqué à son obligation d'adaptabilité en raison du handicap, lequel a bénéficié d'un suivi tous les 2 mois de sa situation par le médecin du travail, il en résulte que le salarié ne présente pas d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison du handicap.

Cass. soc. 8-1-2025 n° 23-15.410 F-B

Salarié protégé – perte de la qualité – date d'effet : La perte de la qualité de salarié protégé d'un candidat aux élections professionnelles intervient à la date à laquelle le jugement, se prononçant sur une contestation électorale, annule cette candidature, peu important les motifs de l'annulation de celle-ci.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-15.302 F-D

Salariés protégés – évolution salariale – éléments à prendre en compte : Il résulte du même texte qu'en l'absence de tout salarié relevant de la même catégorie professionnelle au sens des dispositions susvisées, l'évolution de la rémunération du salarié doit être déterminée par référence aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle.

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-20.466 F-B

Salariés protégés – évolution salariale – éléments de comparaison : La Cour de cassation juge qu'il résulte de l'article L 2141-5-1 du Code du travail, relatif à la garantie d'évolution salariale des représentants du personnel, que les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, au sens de ce texte, sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période.

Cass. soc. 20-12-2023 n° 22-11.676 FS-BR

Santé – AT - harcèlement moral – discrimination – faute inexcusable : L'existence d'une faute inexcusable doit être retenue dès lors que l'entreprise utilisatrice avait nécessairement connaissance d'un risque de harcèlement moral ou de situation discriminatoire et n'est intervenue qu'après l'accident du travail, en affectant le salarié à un autre poste. En effet, il est établi que le salarié, victime d'un malaise avec syndrome anxio-dépressif relationnel, a subi à plusieurs reprises des injures et insultes à caractère racial de son supérieur hiérarchique direct, celui-ci ayant lui-même reconnu devant la gendarmerie avoir, à plusieurs reprises, utilisé le terme « négro », mettant cela sur le compte de la plaisanterie entre personnes venant d'un même quartier. En outre, il est établi que des salariés ayant des fonctions hiérarchiques ou en mesure d'alerter l'employeur afin que les agissements présentant un danger pour la victime cessent, ont été témoins ou alertés au sujet de cette situation.

CA Rouen 10-1-2025 n° 24/00890

Santé – AT - tentative de suicide – responsabilité du médecin du travail – non retenue : Une cour d'appel a jugé qu'il ne peut être reproché à un médecin du travail, compte tenu des éléments médicaux en sa possession, de ne pas avoir anticipé la tentative de suicide d'un salarié, survenue 11 mois après son examen médical, de sorte que sa responsabilité civile ne peut pas être engagée.

CA Rouen 13-11-2024 n° 23/02493

▶ **Santé – visite de préreprise – recommandations du médecin du travail – non suivies d'effet – manquement à l'obligation de sécurité** : Manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne tient pas compte de la recommandation suivante du médecin du travail émise à l'issue d'une visite de préreprise d'un salarié qui travaille de nuit « lors de la reprise du travail ultérieure à définir, organiser une mutation de poste sur un poste en horaire de jour », dès lors qu'il résulte expressément de cette recommandation que l'état de santé du salarié exigeait un transfert sur un poste de jour dès la reprise du travail, l'employeur s'étant contenté d'affirmer, sans l'étayer, ne pas disposer de poste vacant de jour, lui ayant envoyé à plusieurs reprises des plannings de travail correspondant à son poste de réceptionniste de nuit, et ayant persisté dans ce comportement malgré les avis ultérieurs du médecin du travail.

CA Colmar 6-12-2024 n° 23/01565

Sécurité sociale – contrôle Urssaf – méthode d'évaluation : Il résulte des articles R 243-59-2 (vérification par échantillonnage et extrapolation) et R 243-59-4 (taxation forfaitaire) du CSS, qui sont d'application stricte, qu'en dehors des dérogations prévues par ces textes, le redressement doit être établi sur des bases réelles lorsque la comptabilité de l'employeur permet à l'agent de recouvrement de calculer le chiffre exact des sommes à réintégrer dans l'assiette des cotisations. Dès lors que l'Urssaf a à sa disposition les éléments de la comptabilité permettant d'établir le redressement sur des bases réelles, elle ne peut pas recourir à une autre méthode d'évaluation, même d'un commun accord avec le



Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

cotisant, sous peine d'annulation des chefs de redressement calculés de manière irrégulière.
Cass. soc. 9-1-2025 n° 22-13.480 F-B).

Sécurité sociale – contrôle Urssaf – redressement – majorations – absence de mise en conformité : Selon l'article L 243-7-6 du CSS, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle Urssaf est majoré de 10 % en cas de constat d'absence de mise en conformité. Un tel constat est dressé lorsque l'employeur n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, que ces observations aient donné lieu à redressement ou non. L'article R 243-18-1 du même Code, dans sa rédaction applicable en l'espèce, ajoute que cette majoration est appliquée si les observations effectuées à l'occasion d'un précédent contrôle ont été notifiées moins de 5 ans avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations. Il en découle que la majoration résulte du seul constat d'une absence de prise en compte des observations effectuées lors d'un contrôle précédent, sans nécessité que la lettre d'observations vise l'obligation de se mettre en conformité et nonobstant l'existence d'un recours devant la juridiction de la sécurité sociale, même accueilli favorablement (Cass. 2^e civ. 16-11-2023 n° 22-14.638 F-B). En l'espèce il est établi que la société a fait l'objet, avant le contrôle ici en litige, lors du contrôle ayant conduit à une mise en demeure du 7 septembre 2016, d'observations sur la qualification d'avantages en nature des cartes de circulation fournies aux salariés. De ce seul constat au regard des dispositions précitées il faut valider la majoration pour absence de mise en conformité à hauteur de la somme de 33 606 euros.

CA Nancy 23-10-2024 n° 23/02274

Temps de travail – temps de trajet domicile/clients – salarié itinérant - véhicule de service – temps de travail : Lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L 3121-4 du Code du travail. La cour d'appel ne saurait rejeter la demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, sans vérifier les conditions effectives d'accomplissement des trajets litigieux, alors qu'elle avait constaté que le salarié itinérant utilisait, pour se rendre sur son secteur d'intervention, un véhicule de service, équipé d'un système de géolocalisation, qui n'était pas un système de surveillance du travail mais d'optimisation des interventions auprès des clients dans une activité réglementée, et qu'il pouvait être contraint de dormir à l'hôtel lorsque le dernier lieu d'intervention était éloigné de plus de 100 kilomètres ou une heure de son domicile.

Cass. soc. 15-1-2025 n° 23-19.595 F-D

Temps de travail – temps de trajet domicile/travail – prise de service en un lieu unique - véhicule personnel – travail effectif : non : La cour d'appel a retenu, d'une part, que l'employeur avait, à la suite du déménagement de l'entreprise cliente, pris la décision de déplacer le lieu de prise de service du site X au site Y, à compter du 14 avril 2014 et proposé au salarié une modification de son contrat de travail portant sur le lieu de prise de service et, d'autre part, que dans une lettre du 21 février 2014, le salarié avait indiqué ne pas refuser le fait que sa prise de service s'effectue à compter du 14 avril 2014 sur le site de Y. La cour d'appel a relevé que les trajets domicile-travail s'effectuaient avec le véhicule personnel du salarié sur un lieu de prise de service unique. Ayant ainsi fait ressortir que le site de Y constituait le lieu de rattachement concret du conducteur, la cour d'appel a exactement décidé que les trajets entre le domicile et le lieu de prise en charge du véhicule ne constituaient pas du temps de travail effectif.

Cass. soc. 15-1-2025 n° 23-14.765 F-B

Travail dissimulé – salarié expatrié – élément intentionnel – avis de la chambre criminelle : La chambre sociale de la Cour de cassation interroge la chambre criminelle, pour avis, sur la question de savoir si l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est constituée lorsque l'employeur français d'un salarié expatrié s'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes sociaux de l'État membre de l'Union européenne compétent en application du règlement 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et du règlement 987/2009 du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement de 2004.

Cass. soc. 8-1-2025 n° 23-10.637 FS-D

Conventions et accords – Négociations

Droit du travail – salariés aidants : Faisant le constat qu'1/5 salarié est un salarié aidant et que ce statut a des répercussions sur la vie professionnelle et l'état de santé du salarié, de nombreuses entreprises ont intégré le thème des salariés aidants dans le cadre de différentes négociations d'entreprise.



Bureau principal

5 Rue Margueritte - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com

Projets – Etudes – Rapports

Droit du travail - évolutions pour 2025 : Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les TPE, reconduction du CSP, fin des emplois francs, absence de revalorisation du Smic, sort de l'aide à l'embauche des apprentis.

Formation – apprentissage : réduction de l'aide unique à l'embauche. Réduction et modulation, en fonction de l'effectif, de l'aide exceptionnelle.

Projet de décret du 17/01/2025

Sécurité sociale – nouveautés : Hausse du plafond de la sécurité sociale et de certaines cotisations, fin de l'exonération des pourboires, revalorisation des avantages en nature et frais professionnels, de l'exonération de la contribution patronale au titre restaurant, modification du taux de versement mobilité sur certains territoires, hausse de la prise en charge des frais de transport, nouvelle réglementation d'assurance chômage, fin de la période de tolérance sur les catégories objectives relativement à la protection sociale complémentaire et sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Sécurité sociale – réduction générale de cotisations – réduction Fillon : les taux maximum demeurent inchangés, dans l'attente du vote du nouveau budget pour 2025.

Temps de travail – temps partiel : propositions de l'Igas pour assouplir les règles de temps partiel.

Ce document est un résumé de l'actualité sociale parue au cours du mois. Nous tenons à votre disposition une actualité sociale mensuelle complète mais aussi des synthèses thématiques annuelles ou semestrielles, et toujours classées par ordre alphabétique, ce qui permet une recherche rapide.

L'actualité juridique a pour objectif d'informer les lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d'une situation particulière. Bien que le cabinet apporte tous les soins nécessaires à la rédaction, il dégage toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions que cette actualité pourrait contenir.



Bureau principal

5 Rue Margueritte - 75017 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatte-avocats.com