BLATTER AVOCATS

Lettre d'actualité en droit social

du mois de février 2025 - n°2/25

Textes sociaux du mois

Apprentissage - embauche d'apprentis – diminution des aides à l'embauche :

1- Le montant maximum de **l'aide unique** à l'embauche est réduit de 6 000€ à 5 000€, sauf pour les personnes en situation de handicap pour lesquelles il est maintenu à 6 000€.
Comme précédemment, ce dispositif reste ouvert à toutes les entreprises < 250 salariés embauchant des personnes préparant une certification équivalente au plus au baccalauréat.
Ce décret ajoute que cette aide est désormais **subordonnée à la transmission du contrat** par l'employeur à l'Opco au plus tard 6 mois après sa conclusion, et à son dépôt par ce dernier auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette transmission, dans le délai de 6 mois, concerne également les contrats conclu entre le 1er janvier et le 24 février 2025 pour lesquels l'aide reste toutefois de 6 000€.

2- Il en va de même pour **l'aide exceptionnelle** qui est réduite à 5 000€ pour les entreprises < 250 salariés et à 2 000€ pour les entreprises ≥ 250 salariés.
Mais, quel que soit l'effectif, le montant est maintenu à 6 000€ maximum pour les contrats conclus avec les salariés handicapés.
Ces nouveaux montants s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2025.
Comme pour l'aide unique, l'employeur ne peut bénéficier de l'aide exceptionnelle qu'une fois, au titre du même apprenti, pour la même certification professionnelle. Le bénéfice de l'aide est aussi dorénavant **conditionné à la transmission du contrat** à l'Opco par l'employeur dans les 6 mois après sa conclusion, et à son dépôt auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Pour les contrats conclus avant le 31 décembre 2024, la transmission à l'Opco doit intervenir au plus tard le 30 juin 2025

Ce décret il est entré en vigueur **le 24 février 2025** et les montants qu'ils prévoient s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à partir de cette date.
D. 2025-174 du 22 février 2025 JO23/02

Epargne – prime de partage de la valeur – BOSS : mise à jour du BOSS et les commentaires de l'administration ont été complétés quant aux modalités d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale. Ce document est opposable aux Urssaf depuis le 1er février.
BOSS – épargne sal.-10s

►**LF 2025 – principales dispositions :**

- L'activité partielle de longue durée rebond : nouvel outil pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable en raison de la conjoncture, mais dont l'activité n'est pas menacée à plus long terme. Ce nouveau dispositif temporaire d'activité partielle vise à soutenir le maintien dans l'emploi des salariés.
- L'indemnité versée en cas d'annulation de la validation d'un PSE est exonérée de cotisations. Il s'agit de l'indemnité versée aux salariés non réintégrés en cas d'annulation de la décision administrative de validation ou d'homologation d'un PSE. Cette indemnité bénéficie d'une exemption plafonnée d'assiette de cotisations et contributions sociales.
- Reconduction d'exonération fiscales et sociales de plusieurs dispositifs temporaires, tels que : les pourboires, la monétisation de jours de repos, la prise en charge des frais de transports publics par l'employeur (prolongation d'un an de la possibilité de porter à 75% la prise en charge des frais de transport public) et l'embauche en ZRR ou en BER.
- Financement de la formation et de l'alternance : la loi contient une série de dispositions relatives à l'assujettissement des mutuelles à la taxe d'apprentissage, au niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et à l'éligibilité des formations Acre au titre du compte personnel de formation.
- Le versement mobilité régionale : la loi offre aux régions, à l'exclusion de l'Ile-de-France, la faculté de prélever leur propre versement mobilité, ce dernier venant s'ajouter, au versement mobilité classique déjà réglé par les employeurs.
- 3 mesures en matière d'actionnariat salarié : nouveau régime pour les gains de sortie des « management packages », interdiction d'inscrire des BSPCE à un plan d'épargne salariale et nouvelle taxe sur les rachats de titres dans les grandes entreprises.

L.2025-127 du 14 février 2025 JO 15/02

►**LFSS 2025 – principales dispositions :**

- Révision des allégements généraux de cotisations patronales dès 2025, avant d'être fusionnés en 2026,
- Rémunérations versées aux apprentis : elles seront désormais soumises à la CSG et à la CRDS pour la part supérieure à 50% du Smic. Par ailleurs, l'exonération de cotisations salariales est plafonnée à ce même montant. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025
- Le taux de la contribution patronale spéciale sur les gains d'acquisition des AGA est relevé à 30%.
- Groupements d'employeurs – effectif : modification des règles de calcul des effectifs « sécurité sociale».
- Sécurité sociale - régime d'opposabilité : les dispositions relatives à l'opposabilité des positions de l'administration en matière de cotisations et contributions sociales sont modifiées, notamment pour tenir compte de la création du site internet du BOSS destiné à regrouper l'ensemble de la doctrine. En effet, le texte dispose ainsi que l'ensemble des instructions et circulaires relatives à la législation applicable en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale et d'autres contributions recouvrées par les organismes de recouvrement ou affectés à un organisme de sécurité sociale sont publiés au BOSS. Ces nouvelles dispositions s'appliquent dès le 28 février 2025.
- Service civique : l'exemption de cotisation sociale est sécurisée.
- AT-MP – rente : à compter du 1er juin 2026 au plus tard, les modalités de calcul des indemnités versées en rente ou en capital en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle seront révisées afin d'y intégrer la réparation du déficit fonctionnel permanent. Celui-ci ne pourra donc plus être demandé à l'employeur en cas de faute inexcusable.
- Lutte contre la fraude : différentes mesures sont prises telles que : l'information de l'employeur en cas de fraude de l'assuré aux indemnités journalières, un renforcement des conséquences du contrôle réalisé pour le compte de plusieurs organismes, le droit de communication étendu aux directeurs et directeurs comptables et financiers des Urssaf (sans que s'y oppose le secret professionnel), enfin, une Urssaf devra valider l'immatriculation des entreprises étrangères sans établissement en France.
- Jeunes entreprises innovantes : renforcement de la condition liée au volume des dépenses de recherche : les dépenses de recherche réalisées doivent représenter au minimum 1/5 des charges ; la condition liée au volume minimal des dépenses de recherche des jeunes entreprises de croissance est adaptée. Cette mesure entre en vigueur le 1er mars 2025 :

L.2025-199 du 28 février 2025 JO 28/02

►**Maladie – IJSS – baisse du plafonnement** : A compter du **1er avril 2025**, Le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières versées par l'assurance maladie sera abaissée de 1,8 à 1,4 Smic.
En conséquence, la baisse du montant des IJSS impactera mécaniquement le complément de rémunération qui devra être maintenu par l'employeur et générera un passif social supplémentaire pour les entreprises. Lorsque les salariés bénéficient dans leur entreprise de régime de prévoyance complémentaire les couvrant au titre de l'incapacité de travail, les prestations versées au titre de cette garantie sont également calculées sous déduction des IJSS et les comptes de résultats des régimes de prévoyance seront également impactés dans des proportions plus ou moins importantes selon que les salariés en arrêt de travail auront une rémunération inférieure ou supérieure au plafond de 1,4 Smic.
D. 2025-160 du 20 février 2025 JO 21/02

Mobilité internationale - travailleurs étrangers - métiers en tension : Dans une nouvelle circulaire sur l'admission exceptionnelle au séjour, le ministre de l'Intérieur restreint largement la régularisation par le travail en la réservant aux seuls étrangers exerçant un métier en tension.
Cir. du 23-1-2025

Protection sociale – PSC - catégories objectives : Prolongation du délai de mise en conformité avec les catégories de cadres et non cadres. En effet, le délai de mise en conformité des garanties de protection sociale complémentaires (PSC) avec la définition des catégories de cadres et non cadres, qui expirait en principe le 31 décembre 2024, est prorogé, sous certaines conditions. Sous réserve du respect de ces conditions, les entreprises continueront à bénéficier des exonérations de cotisations sans encourir un risque de redressement Urssaf. Notamment, la tolérance est accordée aux entreprises relevant de branches ayant déposé une demande d'agrément recevable auprès de la commission rattachée à l'Apec avant le 31 décembre 2024. Celles-ci auront ensuite 3 mois pour mettre en conformité le régime de protection sociale complémentaire aux nouvelles catégories objectives
Courrier adressé par le ministère du Travail à l'Urssaf du 6 février en 2025

Rémunération - avantages en nature – véhicules électriques : Le régime dérogatoire lié à la mise à disposition de véhicules électriques est prolongé jusqu'à fin 2027.
Arr.25-02-2025 JO 27/02

Rémunération – saisie – nouvelle procédure : Il appartiendra aux commissaires de justice de conduire cette procédure qui permet à un créancier de prélever directement entre les mains de l'employeur de son débiteur une fraction de la rémunération de ce dernier en paiement de sa créance. Afin de pouvoir saisir les sommes qui lui sont dues, un créancier muni d'un titre exécutoire devra d'abord signifier à son débiteur un commandement de payer.
Ce décret dresse la liste des informations que doit contenir cet acte à peine de nullité :

- À l'issue de la procédure entre le débiteur et le commissaire de justice, ce dernier devra signifier un **procès- verbal de saisie à l'employeur du débiteur** dans les 3 mois suivant la délivrance à ce dernier du commandement de payer. Ce procès-verbal devra être accompagné d'un certificat établi par le commissaire de justice ayant délivré le commandement de payer et attestant que le débiteur n'a pas formé de contestation dans le mois suivant sa notification. Il devra en outre contenir certaines mentions à peine de nullité. Il indiquera notamment à l'employeur

les sommes pour lesquelles la saisie est pratiquée et le fait qu'il doit verser chaque mois au commissaire de justice répartiteur une somme égale à la fraction saisissable du salaire ainsi que son mode de calcul.

- Pour être opposable aux autres créanciers et à peine de caducité, le procès-verbal de saisie devrait être inscrit sur le registre des saisies des rémunérations le jour de la signification de l'acte de saisie ou le premier jour ouvrable suivant.
- Un acte de saisie devrait être dénoncé au débiteur. Cette notification devra être réalisée dans un délai de 8 jours sans quoi il serait caduque.
- Dans un délai de **15 jours** à compter de la notification de l'acte de saisie, **l'employeur** devra déclarer au commissaire de justice répartiteur la situation de droit existant entre lui et le débiteur saisi (existence d'un contrat de travail ou autre). Il devrait indiquer s'il lui verse une somme à titre de rémunération et, le cas échéant, le montant de celle devant lui être versée le mois suivant. Il sera aussi tenu de signaler les cessions, les saisies, saisies administratives à tiers détenteurs ou paiements directs des pensions alimentaires opérées à l'encontre du débiteur et encore en cours d'exécution.
- En cas de défaut de déclaration ou de déclaration mensongère, l'employeur pourra être condamné à une **amende civile** dont le décret fixe le montant maximal à **10 000€.** L'employeur sera aussi tenu, sous 8 jours, d'informer le commissaire de justice répartiteur de tout événement qui suspend ou met fin à la saisie, tel que par exemple la fin du contrat de travail.

Cette nouvelle procédure devrait pouvoir entrer en vigueur au **1er juillet 2025**.
D. 2025-125 du 12 février 2025 JO 14/02

Retraite - cumul emploi-retraite - retraite progressive – IJ maternité : Dans le prolongement de la réforme de 2023 et de la LFSS 2024, un décret du 19 février apporte plusieurs ajustements techniques en matière de retraite, notamment afin de clarifier les modalités de prise en compte des salaires dans le calcul des nouveaux droits issus de cumul emploi-retraite. Le décret prévoit également l'extension de la prise en compte des indemnités journalières maternité antérieures au 1er janvier 2012 aux parents adoptifs ainsi qu'aux pères en cas de décès de la mère lors de l'accouchement. Le décret tient également compte de l'extension de la pension d'orphelin au régime des non-salariés des professions agricoles.
D. 2025-155 du 19 février 2025 JO 21/02

Retraite complémentaire - AGIRC/ARCCO – attribution de points – harmonisation du régime .
Agirc/Arcco Circ 2025-3 DRJ du 28 Janvier 2025

Salaire – transparence salariale – directive européenne – transposition : La directive européenne sur la transparence des salaires devra être transposée en droit français **au plus tard le 7 juin 2026**. Cette directive mise sur la transparence des rémunérations pour réduire les inégalités femmes/hommes. Les principales dispositions sont : **1/** avant l'embauche : possibilité pour les candidats de recevoir des informations sur la rémunération initiale du poste ou de ou la fourchette des rémunérations initiales sur la base de critères objectifs non sexistes. **2/** en cours d'exécution du contrat : les salariés devront avoir accès aux critères (objectif et non sexistes) utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. **3/** le droit pour les salariés de demander et de recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.
Dir UE 2023/970 du 10 mai 2023 JOUE 17/05

Santé - passeport de prévention : Le passeport de prévention est conçu pour améliorer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail, et donc la prévention des risques professionnels. Il sera déployé progressivement en 2025 et 2026.
Note d'actualité du ministère du Travail relative au nouveau calendrier de déploiement du passeport prévention du 17 février 2025

Jurisprudence

►**Contentieux – prescriptions – durée en fonction de la nature de la créance – point de départ** : La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale, tandis que l'action en paiement d'une indemnité de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, est soumise à la prescription biennale. Lorsque le juge requalifie l'ensemble des contrats à durée déterminée du salarié, la prescription court à compter du terme du dernier de ces contrats.
Cass. soc. 12-2-2025 nº 23-18.876 FS-B

Contentieux – procédure – conciliation - référé ne vaut pas renonciation de la procédure au fond – conditions : Sauf clause de renonciation générale, le PV de conciliation est cantonné à l'objet du litige initial. Dès lors que l'acte de saisine, par la salariée, de la formation de référés du conseil de prud'hommes ne visait qu'à obtenir le règlement des salaires impayés et la production des documents de fin de contrat et qu'il ne ressort pas du procès-verbal de conciliation qu'en acceptant la somme versée par l'employeur « à titre d'indemnité globale, forfaitaire, transactionnelle et de dommages-intérêts pour mettre fin au litige », l'intéressée avait renoncé de façon irrévocable à toute instance ou action

née ou à naître au titre de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel ne pouvait pas déclarer irrecevable sa demandes de dommages-intérêts au titre de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.
Cass. soc. 5-2-2025 nº 23-15.205 FS-B

Contrat de travail – clause de déplacement occasionnel – conditions : Un déplacement occasionnel peut être imposé à un salarié lorsqu'il s'inscrit dans le cadre habituel de son activité, qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise et que le salarié a été prévenu dans un délai raisonnable et informé de la durée prévisible de la mission. Clause à ne pas confondre avec une clause de mobilité.
Cass. soc. 29-1-2025 nº 23-19.263 F-D

Conventions et accords – accords de substitution – différences de traitement – présumées justifiées – sauf à démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle : Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise opérées par un accord de substitution négocié et signé, en application de l'article L 2261-14 du Code du travail, par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. Une cour d'appel ne saurait, après avoir retenu que la différence de traitement instaurée par l'accord de substitution doit être considérée comme présumée justifiée en ce qu'elle concerne des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements ou sites distincts et qu'il appartient dès lors au salarié d'établir qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle retenir que cette preuve est rapportée alors que la différence de traitement résultant du maintien, par l'accord de substitution**,** au profit des seuls anciens salariés du site de la société absorbée qui bénéficiaient de cet avantage à la date d'effet de cet accord ou qui en avaient bénéficié antérieurement, de l'indemnisation de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail, n'était pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.
Cass. soc. 5-2-2025 nº 22-24.000 FS-B

Démission – requalification - manquements de l'employeur - licenciement sans cause réelle et sérieuse : Le non-paiement des heures supplémentaires peut justifier la requalification d'une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce le salarié avait indiqué dans son courrier de démission que sa décision était motivée par des manquements de l'employeur. Il a ensuite remis en cause cette démission il a demandé la requalification en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel ne pouvait valablement rejeter la demande de requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, notamment fondée sur l'absence de paiement d'heures supplémentaires, après avoir fait droit en partie à cette demande et sans rechercher si le manquement tiré du défaut de paiement des heures supplémentaires était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.
Cass. soc. 15-1-2025 nº 23-16.286 F-D

►**Discrimination – Défenseur des droits – préconisations – enquêtes internes** : Article relatif aux préconisations du défenseur des droits pour la conduite des enquêtes internes en entreprise.
Décision-cadre de la défenseure des droits n°2025-019 relative à des recommandations générales concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalements pour discrimination- 5 février 2025

Discrimination – éléments non probants apportés par le salarié – situation justifiée par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination : La cour d'appel ayant déduit de ses énonciations et constatations que les éléments présentés par le salarié laissaient supposer l'existence d'une discrimination à son encontre, mais ayant constaté que des salariés de l'entreprise possédant une ancienneté plus importante que lui se trouvaient classés au même échelon conventionnel et qu'il n'était pas établi que l'intéressé avait été positionné à un grade ne correspondant pas à ses missions et qu'il se soit vu refuser des formations ou la possibilité de passer des concours ou de candidater sur des postes situés à un échelon plus élevé et ainsi qu'il n'avait pas été fait obstacle à ses perspectives d'évolution en termes de carrière, elle a pu en déduire que l'employeur apportait la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
Cass. soc. 5-2-2025 nº 23-15.776 F-B

Grève – faute de l'employeur – pas de paiement des jours de grève : Si la grève a pour origine un manquement grave et délibérée de l'employeur à ses obligations, le syndicat peut demander des dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif, mais pas le paiement des jours de grève, une telle action relevons de la liberté personnelle des grévistes.
Cass.soc. 22-1-2025 n° 23-17.782 F-B17

►**Infraction pénale du salarié – indépendance du juge pénal :** Le juge pénal, qui constate qu'un salarié a été déclaré pénalement coupable de 2 infractions commises dans le cadre du travail, n'a à caractériser ni la faute lourde ni une intention de nuire de l'intéressé à l'encontre de l'employeur, partie civile, pour statuer sur l'indemnisation du préjudice directement causé par ces infractions.
Cass.crim.14-1-2025 n°24-81.365 F-B

Licenciement – absence de cause réelle et sérieuse – faible ancienneté – indemnisation : Pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'une année, le montant maximal de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est d'un mois de salaire. Il en résulte que le salarié dont le licenciement est jugé abusif peut prétendre à une indemnité dont il appartient au juge de déterminer le montant sous ce plafond.
Cass. soc. 29-1-2025 n° 23-17.006 F-D

Licenciement – absence de cause réelle et sérieuse – indemnisation – application du barème – examen par le juge : Si le salarié est licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'existe pas de possibilité de réintégration, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de son ancienneté exprimée en années complètes. Une cour d'appel ne peut pas débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif qu'il n'invoque aucune pièce à l'appui de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant de son licenciement.
Cass. soc. 29-1-2025 n° 23-16.577 F-D

Licenciement économique – faute de l'employeur – conséquences : La faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise est de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif à ces difficultés. Ayant constaté que l'interdiction de gérer, sanction civile prononcée à l'encontre des dirigeants d'entreprise en cas de fautes graves de gestion, dont avait fait l'objet l'employeur avait contribué aux difficultés économiques rencontrées par la société ayant provoqué l'ouverture de la procédure collective, au détriment du personnel, et, par-là, avait privé les salariés d'une possibilité de poursuite de l'activité et de maintien de leurs contrats, la cour d'appel ne pouvait pas débouter la salariée de ses demandes en contestation de son licenciement.
Cass. soc. 12-2-2025 nos 23-22.033, 24-11.888, 23-22.034, 24-12.683 F-D

►**Licenciement – salariée enceinte – absence de délégation de pouvoir - nullité – indemnisation** : Doit être déclaré nul le licenciement d'une salarié enceinte ayant été prononcé pour faute grave, après l'annonce de sa grossesse, par le directeur de l'association qui n'avait pas reçu délégation à cet effet par le conseil d'administration, lequel exerçait, selon les dispositions statutaires, la fonction d'employeur. La salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit dans ce cas, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité.
Cass. soc. 12-2-2025 n° 23-22.310 FS-B.

Licenciement disciplinaire – faute grave – répétition de faits identiques précédemment sanctionnés : Si un même fait fautif ne peut pas donner lieu à double sanction, en revanche, la poursuite par un salarié d'un comportement fautif autorise l'employeur à se prévaloir de ces faits, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave.
Cass. soc. 5-2-2025 n° 22-15.172 F-D

Licenciement économique - externalisation d'activité - modification du contrat - justification du motif économique dans la lettre de licenciement : Lorsqu'un salarié est licencié après avoir refusé une modification de son contrat de travail résidant dans la volonté de l'employeur d'externaliser certaines de ces activités, la rupture repose sur un motif non inhérent à la personne du salarié, de sorte que l'employeur doit être en mesure de justifier d'un motif économique valable dans la lettre de licenciement.
Cass. soc. 22-1-2025 n° 22-23.468 F-B

Mandat social – contrat de travail – pas de novation automatique : Pour débouter un salarié, devenu président de la société, de ses demandes liées à la poursuite du contrat de travail, une cour d'appel ne peut pas retenir que celui-ci a été nové en mandat social, en relevant que l'intéressé n'exerçait plus de fonctions techniques distinctes du mandat social et que sa désignation dans les statuts comme président pour une durée indéterminée confirmait l'absorption des fonctions salariales par les fonctions sociales et démontrait cette intention novatoire, sans caractériser la volonté claire et sans équivoque des parties de mettre fin au contrat de travail en raison de l'exercice du mandat social.
Cass. soc. 12-2-2025 n° 23-11.369 F-D

Mobilité internationale – contentieux – exécution du travail en France – compétence : Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne peut être attrait, dans un État membre, devant la juridiction du lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail. Une cour d'appel ne peut pas accueillir l'exception d'incompétence territoriale alors qu'elle constate que le salarié a exécuté son contrat de travail en France au sein de la société française jusqu'à la date de la rupture du contrat de travail, en sorte que la France était le dernier lieu où il avait accompli habituellement son travail.
Cass. soc. 5-2-2025 n° 23-13.503 F-D

Mobilité internationale – santé – ATMP - faute inexcusable – législation applicable – conséquences : Le travailleur salarié expatrié à l'étranger a droit aux seules prestations prévues au titre de la législation professionnelle en exécution de l'assurance volontaire contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles à laquelle il est adhérent à la date de la première constatation médicale de la maladie. N'étant pas soumis à cette date à la législation française de sécurité sociale, il ne peut pas bénéficier de ses dispositions relatives au régime d'indemnisation des conséquences de la faute inexcusable de l'employeur. Il dispose cependant du droit d'agir à l'encontre de son

employeur, sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle, pour obtenir la réparation des préjudices causés par le manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.
Cass. 2e civ. 30-1-2025 nº 22-19.660 F-BR

Mobilité internationale – sécurité sociale – cotisations – activité substantielle en France – ensemble des revenus soumis à cotisations sociales en France : L'arrêt d'appel retient que le cotisant exerce une partie substantielle de son activité en France où il réside, de sorte que seule la législation française de sécurité sociale est applicable. Il en déduit que la totalité de ses revenus, y compris ceux perçus dans un autre Etat membre de l'Union européenne, sont soumis à cotisations sociales en France. Il relève que le cotisant a déclaré, pour le calcul de l'impôt sur le revenu, la somme perçue en Allemagne en raison de son activité d'associé commandité d'une société en commandite de droit allemand, au titre de revenus professionnels non-salariés. Il retient que ces sommes revêtent le caractère de revenus d'activité professionnelle non salariée au sens de l'article L 131-6 du CSS. La cour d'appel en a exactement déduit que les revenus perçus par le cotisant en Allemagne en raison de son activité d'associé commandité d'une société en commandite de droit allemand devaient être intégrés dans l'assiette des cotisations et contributions sociales dues au régime français de sécurité sociale auquel il était affilié.
Cass. 2e civ. 30-1-2025 nº 22-22.464 F-B

Protection sociale complémentaire – accord collectif de branche – force obligatoire - cotisation obligatoire : Ayant constaté que l'obligation de mise en place d'une protection sociale complémentaire résultait d'un accord collectif de branche et non d'une décision unilatérale de l'employeur, la cour d'appel aurait dû déduire que, nonobstant le défaut de consultation des institutions représentatives du personnel prévue par la convention collective applicable, lequel n'avait pas pour effet de rendre ledit accord inopposable aux salariés, la protection sociale complémentaire s'imposait au salarié, de sorte que celui-ci était dans l'obligation de cotiser.
Cass. soc. 12-2-2025 nº 23-19.821 FS-B

►**RP - CSE – danger grave et imminent – désaccord – saisine du juge – compétence** : Pour la première fois, dans un avis du 12 février, la Cour de cassation précise qu'en cas de désaccord entre l'employeur et les membres du CSE sur une situation de danger grave et imminent ayant donné lieu à l'exercice du droit d'alerte, seul l'inspecteur du travail est habilité à saisir le tribunal judiciaire selon la procédure de référé prévue à l'article L.4132-4 du code du travail. En conséquence, le CSE ne peut agir en référé sur le fondement de ce texte pour faire connaître la réalité du danger invoqué.
Cass. soc. 12-2-2025 nº 15000B

►**RP - représentativité syndicale - annulation des élections - perte de la représentativité** : L'annulation des élections des représentants au CSE fait perdre aux organisations syndicales la représentativité issue du premier tour du scrutin à compter du jour où cette annulation est prononcée. Aucun aménagement à cette règle n'est possible.
Cass. soc. 11-12-2024 nº 23- 16.249 F-D

Rupture du contrat - ligne téléphonique – transfert litigieux – restitution : Ayant retenu que la ligne téléphonique litigieuse correspondait au numéro de téléphone mis à la disposition du salarié pendant l'exécution du contrat de travail et qu'il avait conservé après la rupture du contrat de travail en ayant fait transférer la ligne en son nom en fraude aux droits de la société, et constaté ainsi le caractère professionnel de cette ligne téléphonique, la cour d'appel a pu en ordonner la restitution à l'employeur.
Cass. soc. 5-2-2025 nº 22-23.730 F-D

Santé – aptitude/inaptitude – importance du libellé de l'avis – peu importe le titre de l'avis : L'avis par lequel le médecin du travail conclut à l'inaptitude au poste de travail et à l'aptitude du salarié à un poste de bureautique pur, sans port de charge de plus de 15 kg, est un avis d'inaptitude, peu important qu'il porte en en-tête "avis d'aptitude", et vise les articles D 4624-47 et 49 du Code du travail.
Cass. soc. 29-1-2025 nº 23-17.474 F-D

Santé – inaptitude – impossibilité de reclassement – notification des motifs – pas de préjudice automatique : L'existence d'un préjudice résultant de l'inobservation par l'employeur de l'obligation de notifier au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement, prévue par l'article L.1226-12 du Code du travail, relève du pouvoir souverain des juges du fond. Ayant constaté que le salarié ne faisait état et ne justifiait d'aucun préjudice résultant du manquement de l'employeur, la cour d'appel l'a valablement débouté de sa demande d'indemnisation à ce titre.
Cass. soc. 29-1-2025 nº 23-17.647 F-D

Santé – inaptitude – inaptitude à tout poste – dispense de reclassement : Dès lors que le médecin du travail a mentionné expressément sur l'avis d'inaptitude que « l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste », l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement**,** la formule utilisée par le médecin du travail étant équivalente à la mention légale selon laquelle l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
Cass. soc. 12-2-2025 nº 23-22.612 FS-B

►**Temps de travail - surveillance disproportionnée – sanction** : La CNIL a rendu publique la condamnation à 40 000€ d'amende d'un employeur s'étant livré à une surveillance disproportionnée de l'activité de ses salariés à des fins notamment de mesure de leur temps de travail. Était principalement en cause, l'installation d'un logiciel sur leurs ordinateurs, comptabilisant des périodes « d'inactivité supposée » en fonction des mouvements de souris et frappe du clavier, et réalisant des captures d'écran régulières. Les salariés étaient en outre filmés en permanence, à leur poste et

dans les espaces de repos. La Cnil a notamment relevé la méconnaissance de l'obligation d'information des salariés et des exigences liées à la sécurité des données
Cnil délib. N°SAN-2024-021 du 19 décembre 2024

Projets – Etudes – Rapports

Formation - contrat de professionnalisation – compte personnel de formation : Rapport 2024 rendu public par France compétences le 4 février 2025

Salariés et handicap : les 20 ans de la loi handicap. Forum et conclusions du colloque du 18/02

****

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
Tèl. : +33 (0)6.86.72.91.76
contact@iblatter-avocats.com
www.iblatter-avocats.com