

Lettre d'actualité en droit social du mois de juin 2025 - n°6/25

Textes sociaux du mois

Apprentissage – participation financière pour certains diplômes : A compter du **1^{er} juillet 2025** l'employeur d'un apprenti préparant un diplôme ou titre de niveau bac +3 ou plus, doit verser une participation forfaitaire de 750€.
Décret 2025- 585, du 27 6 2025JO 29.

Apprentissage : mise à jour du BOSS

Chômage – nouveau régime de sanctions : Pris pour l'application de la loi Plein-emploi du 18 décembre 2023, ce décret définit les nouvelles sanctions encourues par les demandeurs d'emploi manquants à leurs obligations. Applicable depuis le 1^{er} juin, il en détaille la nature, la durée ou encore le montant, en fonction du type de manquement constaté et de son éventuelle réitération, le tout dans une logique de « suspension-remobilisation ».
D.2025-478 du 30 mai 2025 JO 31/05

Congés payés et maladie – maladie pendant les congés : La commission européenne estime que la législation française ne garantit pas que les travailleurs qui tombent malades pendant leurs congés annuels puissent récupérer ultérieurement les jours de congé annuels qui ont coïncidé avec leur maladie. Elle considère donc que la législation française n'est pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantit pas la santé et la sécurité des travailleurs.. En effet la loi 2024- 364 du 22 avril 2024, ne s'est pas prononcée expressément sur le sort des congés payés lorsque le salarié tombe malade durant une période de congés payés.
Commission européenne. Procédures d'infraction du mois de juin.

Cotisations – AGS : Le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,25% au **1^{er} juillet 2025**.
Site internet AGS.

Emploi - immigration - nouvelles modalités des titres de séjour talents sont fixées : Pris pour l'application de la loi immigration, un décret publié Journal Officiel rend effective la réforme des titres de séjour portant la mention « talent ». Il fixe notamment certains seuils de rémunération à respecter pour leur obtention. Il finalise par ailleurs la transposition des dispositions de la directive du 20 octobre 2021 relative à la **carte bleue** européenne.
D.2025-539 du 13-6-2025 JO 15/06

Formation - intelligence artificielle : Depuis le 2 février 2025, tout employeur qui déploie dans son entreprise un système d'intelligence artificielle doit prendre les mesures pour garantir à son personnel un niveau suffisant de maîtrise de cet outil. Si l'article 4 du règlement européen sur l'IA attribue à l'employeur des obligations particulières en sus des obligations générales de formation du Code du travail, son application soulève des interrogations : quel est l'objectif de l'obligation ? Quel est son contenu ? Des actions sont-elles à prévoir ? A travers un questions-réponses du 7 mai dernier, la Commission européenne apporte une série d'éclaircissements.
Questions-réponses "IA alphabétisation" de la Commission européenne du 7-5-2025

► **Rémunérations - saisies de rémunérations – RAPPEL** : À partir du **1^{er} juillet 2025**, la mise en œuvre de la procédure de saisie des rémunérations relève de la compétence des commissaires de justice en lieu et place du greffe du tribunal judiciaire. C'est une nouvelle procédure s'applique à toute nouvelle demande de saisie sur salaire déposée à compter du 1 juillet 2025, mais également au procédure de saisie en cours au 30 juin 2025.
D.2025-125 du 12-2-2025 JO 14/2

Rémunérations – saisies des rémunérations - registre numérique : Le décret définit un cadre pour la mise en place, **à compter du 1^{er} juillet 2025**, du registre numérique répertoriant l'ensemble des saisies des rémunérations. Pour toute procédure engagée, les données enregistrées permettront notamment d'identifier le commissaire de justice chargé de répartir les fonds saisis, ainsi que les personnes intéressées. Sont également fixées les conditions de

conservation et d'accès aux données enregistrées, ainsi que le contenu de la formation, d'une durée de 12h00 qui devrait être délivrée aux commissaires de justice répartiteurs.

D.2025-493 du 3-06-2025 JO 5/6

► ► **Santé – arrêts de travail – nouveaux formulaires** : Initialement prévu pour une entrée en vigueur au 1^{er} juillet, le dispositif sera obligatoire à compter du **1^{er} septembre 2025**. L'arrêt de travail dématérialisé est privilégié. A défaut, les prescripteurs devront utiliser le formulaire Cerfa sécurisé.

D.2025-587 du 28-5-2025 JO 29/06

Santé - risques liés à la chaleur : Nouvelles mesures applicables **dès le 1^{er} juillet 2025**. Le point est fait sur les obligations renforcées pour prévenir les risques liés à la chaleur.

D. 2025-482 du 27-05-2025 JO 01/06 et Arr. 27-05-2025 JO 01/06

► **Santé – risques liés à la chaleur** : Afin d'améliorer l'évaluation et la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, le décret du 27 mai renforce les obligations des entreprises.

A compter du 1^{er} juillet, les employeurs devront évaluer les risques liés au travail lors de la survenue de périodes de canicule et prendre les mesures de prévention en vue de les réduire. Toutefois, les employeurs bénéficient d'un délai d'un mois pour se mettre en conformité. En cas d'inaction, l'inspecteur du travail pourra prononcer une mise en demeure assortie d'un délai d'exécution minimum de 8 jours.

Ses nouvelles mesures s'inscrivent dans le cadre des objectifs du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels.

Les employeurs auront l'obligation :

- D'évaluer les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
Ces dispositions concernent les salariés qui travaillent en intérieur ou en extérieur. Lorsqu'un tel risque sera identifié, l'employeur devra définir les mesures ou actions de prévention et les intégrer au sein du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) pour les entreprises d'au moins 50 salariés ; ou du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour les entreprises de moins de 50 salariés.
Un arrêté du 27 mai 2025 définit les niveaux de vigilance pour canicule, dispositif élaboré par Météo-France pour le compte de l'État.
Le phénomène canicule se trouvera caractérisé quand le seuil de vigilance jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême) sera atteint.
- D'adopter des mesures de prévention pour les réduire.
Le décret liste, de manière non exhaustive, différentes mesures de prévention destinées à réduire les risques liés aux épisodes de chaleur intense identifiés lors de l'évaluation précitée.
Ces mesures visent notamment : une adaptation des procédés de travail, l'aménagement ou l'agencement des lieux de travail, l'organisation du travail, notamment par l'adaptation des horaires, la mobilisation de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire, la mise à disposition d'eau potable fraîche, fourniture d'équipements de travail appropriés et notamment des EPI.
Plus globalement une information et une formation des travailleurs sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, mais aussi sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des EPI, de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.
En liaison avec le SPST (Service de prévention et de santé au travail), l'employeur sera par ailleurs, tenu d'adapter les mesures de prévention pour les travailleurs particulièrement vulnérables aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, en raison notamment de leur âge ou de leur état de santé.
L'employeur devra en outre, définir et communiquer à ses salariés ainsi qu'à son SPST les modalités de signalement de toute apparition d'indices physiologiques préoccupants, de situations de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et plus particulièrement aux travailleurs isolés ou éloignés.

En cas d'inaction de l'employeur, l'inspecteur du travail pourra intervenir notamment lorsqu'il n'aura pas défini les mesures de prévention à mettre en place lors d'épisodes de chaleur intense.

L'inspecteur du travail pourra mettre en demeure l'employeur de les établir selon un délai d'exécution de 8 jours. Mais, pour l'heure, le pouvoir de l'inspection du travail d'ordonner l'arrêt des travaux est à l'état de projet.

Indépendamment de la survenue des épisodes de chaleur intense, le décret modifie d'autres dispositions du code du travail relatives aux locaux et aux postes de travail :

- À compter du 1^{er} juillet 2025, les employeurs ont l'obligation de maintenir une température adaptée dans les locaux fermés affectés au travail, tenant compte à la fois de la nature des activités exercées et de l'environnement dans lequel évoluent leurs salariés et ce, quelle que soit la saison. Modification de l'article R.4223-13 du Code du travail.
- Les employeurs devront dorénavant tenir compte des conditions atmosphériques pour déterminer, après consultation du CSE, les caractéristiques et les conditions d'utilisation des EPI qu'ils fournissent à leurs salariés. Pour les employeurs du BTP, l'obligation de fournir de l'eau potable et fraîche sera renforcée. Ils devront en effet en garantir l'accès permanent et sans restriction, et ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'installer un accès à l'eau courante sur le chantier que l'approvisionnement minimal de 3 litres par jour et par travailleur restera applicable.

D.2025-482 du 27-5-2025 JO 01/06

Arr. du 27-5-2025 JO 01/06 – Instruction DGT du 5-6-2025

Santé - risques liés à la chaleur : Le DGT transmet ses consignes pour 2025 aux inspecteurs du travail et aux Dreets: dans une instruction rendue publique le 19 juin, le DGT rappelle aux agents de l'administration du travail, dans les inspecteurs du travail et les directeurs régionaux de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités, les consignes pour favoriser la prévention à l'entreprise des risques liés aux vagues de chaleur. Celle-ci tient notamment compte du nouveau cadre réglementaire instauré par le décret du 27 mai dernier, auquel devront se conformer les employeurs dès le 1er juillet prochain

Instr. DGT relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025 du 5-6-2025

Sécurité sociale – cotisations – fait générateur :

BOSS – communiqué du 27/06

Jurisprudence

CDD – rupture anticipée – faute grave – procédure – transaction : Il résulte, d'une part de l'article L 1242-14 du Code du travail que les dispositions légales relatives à la procédure de licenciement ne sont applicables qu'à cette procédure et non à celle de la rupture du contrat de travail à durée déterminée laquelle, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L 1332-1 à L 1332-3 du Code du travail relatifs à la procédure disciplinaire, d'autre part de l'article R 1332-2 que la sanction disciplinaire fait l'objet d'une décision écrite et motivée, laquelle est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois. Dès lors qu'aux termes du protocole transactionnel signé le 30 décembre 2019, le salarié en contrat à durée déterminée avait reconnu avoir reçu la lettre du 26 décembre 2019 lui notifiant la sanction disciplinaire et ses motifs, à savoir la fin de son contrat à durée déterminée en raison de la faute grave qui lui était reprochée, le moyen de nullité du protocole transactionnel invoqué par le salarié qui prétendait n'avoir pas reçu cette lettre avant la signature de la transaction n'était pas fondé.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-22.432 F-B

Congés payés et maladie – ATMP – nouvelles dispositions – pas d'effet rétroactif : L'article 37 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024 a modifié l'article L 3141-5, 5°, du Code du travail, qui dispose désormais que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Contrairement à d'autres dispositions de mise en conformité du droit des congés payés au droit de l'Union européenne de l'article 37 de la loi du 22 avril 2024, cette modification législative n'a pas d'effet rétroactif. Ces dispositions ne sont donc pas applicables à la demande d'une salariée en paiement d'un rappel de salaire au titre des congés payés dont elle n'a pas pu bénéficier pendant son arrêt de travail en lien avec une rechute d'accident du travail portant sur la période de mars 2018 à janvier 2023.

Cass. soc. QPC 28-5-2025 n° 25-40.006 FS-B

Contrat de mission – requalification – licenciement nul – réintégration : La nature juridique des contrats de mission requalifiés en contrat à durée indéterminée ne caractérise pas, à elle seule, une impossibilité matérielle pour l'entreprise de travail temporaire de réintégrer le salarié, dont le licenciement a été jugé nul, dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent.

Cass. soc. 27-5-2025 n° 23-23.743 FS-B

Contrat de mission – requalification – poursuite de la relation de travail – rejet des demandes indemnitaires du salarié : Le salarié temporaire, dont le contrat de mission est requalifié en contrat à durée indéterminée, tant à l'égard de la société de travail temporaire qu'à l'égard de l'entreprise utilisatrice, ne peut prétendre qu'à leur condamnation in solidum au titre de la rupture du contrat. Après avoir retenu que la société de travail temporaire s'était placée hors du champ d'application du travail temporaire et que les contrats de mission devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a constaté que le salarié avait été engagé par l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée dès le lendemain du terme du dernier contrat de mission. Dès lors que la relation de travail s'était poursuivie au terme du dernier contrat de mission, les demandes en paiement des indemnités compensatrices de préavis, de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse consécutives à la rupture doivent être rejetées.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-13.207 F-D

Contrat de travail – modification – résiliation judiciaire : Ayant constaté que le salarié, itinérant et dont le contrat ne comportait aucune clause de mobilité, avait été affecté exclusivement depuis son embauche sur des chantiers situés dans la région parisienne, et que la société l'avait informé de sa prise de service en Meurthe-et-Moselle, avec des chantiers à assurer dans la région Grand-Est, la cour d'appel a caractérisé, en l'absence d'affectation temporaire, une modification unilatérale du secteur géographique d'activité du salarié par l'employeur, cette décision constituant non un simple changement des conditions de travail mais une modification du contrat de travail. Elle a pu en déduire l'existence d'un manquement de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et prononcer la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Contrat de travail – période d’essai – renouvellement – signature du salarié – accord non-équivoque pas caractérisé : En retenant que, si la signature du salarié sur la lettre de renouvellement de la période d’essai constituait seulement un accusé de réception de celle-ci et ne peut pas être considérée en tant que telle comme un accord exprès et non équivoque du renouvellement de cette période d’essai, il importe de tenir compte, outre ce courrier, du contenu du mail auquel il était joint en retour, et ajoute que les termes du salarié « voici la lettre de renouvellement signée ce jour », puis sa signature après la formule « bien à toi », devaient ici s’entendre comme la signature de sa part de ce renouvellement, la cour d’appel a statué par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser l’accord non équivoque du salarié au renouvellement de sa période d’essai.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-21.128 F-D

Discipline – délai pour la sanction – connaissance des faits par le titulaire du pouvoir disciplinaire : Dès lors que le supérieur hiérarchique était certes informé des faits fautifs commis par le salarié au jour de leur commission mais les avait dissimulés au titulaire du pouvoir disciplinaire, la cour d’appel a pu en déduire que l’employeur n’avait eu connaissance des faits reprochés à l’intéressé qu’à la date à laquelle la victime de ces agissements les avait dénoncés à la directrice de l’entreprise.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-19.722 F-D

► **Discipline – entretien préalable – droit de se taire – QPC :** La question de savoir si les dispositions combinées des articles L 1332-2 et L 1232-3 du Code du travail, en ce qu’elles ne prévoient pas la notification aux salariés faisant l’objet d’une procédure de licenciement disciplinaire de leur droit de se taire durant leur entretien, portent atteinte aux droits garantis par l’article 9 de la Déclaration des droits de l’homme et du citoyen du 26 août 1789 présente un caractère sérieux, en ce qu’il pourrait être estimé qu’un salarié faisant l’objet d’une procédure de licenciement pour motif disciplinaire ne peut pas être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés par l’employeur sans être préalablement informé du droit qu’il a de se taire, et doit être renvoyé au Conseil constitutionnel.

Cass soc QPC 20-6-2025 n° 25-11.250 FS-B

Discipline – mutation disciplinaire – refus – licenciement - nouvelle convocation : Lorsque le salarié refuse une mesure de mutation disciplinaire emportant modification de son contrat de travail, notifiée après un premier entretien préalable, l’employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction initiale doit convoquer l’intéressé à un nouvel entretien.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-19.194 F-D

Discipline – prescription des faits – connaissance par l’employeur : Une cour d’appel ne peut pas décider que les faits invoqués à l’appui d’une sanction étaient prescrits sans rechercher, comme il lui était demandé, si l’employeur n’avait pas eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l’ampleur des faits reprochés au salarié qu’à réception du rapport de l’enquête menée par le service des ressources humaines et les représentants du personnel.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 24-17.038 F-D

Discipline – sanction – procédure – rappel : Si le Code du travail ne prévoit aucun délai minimal entre la convocation et l’entretien préalable à une sanction disciplinaire autre que le licenciement, le salarié doit être averti suffisamment à l’avance du moment et de l’objet de l’entretien, pour organiser sa défense. La procédure disciplinaire est régulière lorsque le salarié a été convoqué à l’entretien du 6 mars par une lettre du 27 février envoyée en recommandé et reçue le 2 mars, cette convocation précisant bien les motifs de l’entretien, le fait qu’une sanction disciplinaire était envisagée et la possibilité de se faire assister.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-18.578 F-D

Discipline – suspension du contrat – requalifiée en mise à pied – épuisement du pouvoir disciplinaire : La mesure de suspension du contrat de travail, en ce qu’elle affectait la présence et la rémunération du salarié, s’analyse comme une mise à pied disciplinaire sanctionnant les faits de harcèlement sexuel et moral dont s’étaient plaintes ses collègues, l’accord du salarié et l’engagement pris de se soigner pendant la suspension de son contrat de travail n’étant pas de nature à modifier cette qualification. L’employeur ayant ainsi épuisé son pouvoir disciplinaire ne pouvait donc pas prononcer un licenciement pour les mêmes faits.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-21.702 F-D

Grève – sanction – faute lourde – preuve à l’employeur : Un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné, à raison d’un fait commis au cours de la grève à laquelle il participe, que si ce fait est constitutif d’une faute lourde dont la preuve incombe à l’employeur.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 23-19.391 F-D

Harcèlement – licenciement – éléments de preuve – enquête interne : En cas de licenciement d’un salarié en raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral ou d’agissements sexistes ou à connotation sexuelle, il appartient aux juges du fond d’apprécier la valeur probante d’une enquête interne produite par l’employeur, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 23-19.022 FS-B

Licenciement – caractère vexatoire – dommages et intérêts : Ayant constaté le caractère vexatoire de la rupture, la société ayant mis en œuvre une procédure de licenciement reposant sur un motif fallacieux en accusant le salarié de déloyauté et d'incompétence professionnelle fautive ce qui l'avait mis sous pression et l'avait humilié et avait ainsi généré un préjudice spécifique, distinct de celui résultant de la perte de l'emploi, la cour d'appel a pu condamner l'employeur à verser une somme à titre de dommages-intérêts au salarié.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-17.945 F-D

►► **Licenciement – faute grave- droit d'accès aux courriels** : Les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel sur lesquelles il peut exercer son droit d'accès, l'employeur devant alors lui fournir tant les métadonnées que leur contenu., sauf exception.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 23-19.022 FS-B

Licenciement - grossesse - motif étranger à la grossesse – obligation de sécurité– RPS : La législation protectrice, autorise l'employeur à licencier une salariée enceinte en cas d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse. Un arrêt rendu par la Cour de cassation en fournit l'illustration. A ainsi été validé le licenciement d'une salariée enceinte ayant refusé sa mutation sur un poste équivalent situé dans un autre établissement, celle-ci ne pouvant pas être maintenue dans son service sans risque psychosociaux, tant pour ses collègues que pour elle-même.

L'employeur, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte qui refuse sa proposition de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement, l'intéressée ne pouvant pas être maintenue à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même, et la décision de la licencier n'étant pas liée à son état de grossesse.

Cass. soc. 27-5-2025, n° 23- 23 549. FS-B

Licenciement - intimité de la vie privée - nullité du licenciement : Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et l'employeur ne peut pas, sans violation de cette liberté fondamentale, fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié. Dès lors qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'était établi et que la véritable cause du licenciement était la découverte, par l'épouse du président de la société, elle-même directrice générale de celle-ci, de la liaison qu'entretenait son mari avec la salariée depuis plusieurs mois et l'ultimatum qu'elle lui avait posé de la licencier immédiatement, la cour d'appel aurait dû déduire que le licenciement était fondé sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée, de sorte qu'il était atteint de nullité.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 24-14.509 F-D

Licenciement - messages sexistes et déplacés – atteinte à la dignité – cause réelle et sérieuse : Ayant constaté que le salarié avait, au moyen de son ordinateur professionnel et à partir de sa messagerie professionnelle, envoyé à deux autres salariées de l'établissement 3 messages électroniques déplacés et sexistes, accompagnés des photographies, portant ainsi atteinte à la dignité de ses collègues de sexe féminin alors qu'il s'était engagé, lors de son embauche, à respecter le règlement intérieur prévoyant notamment que « le personnel est tenu d'adopter, dans l'exercice de ses fonctions, une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun », la cour d'appel a pu en déduire que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-19.722 F-D

► **Licenciement – rupture avant l'envoi de la lettre de licenciement – licenciement verbal - conséquences** : Lorsque l'employeur manifeste la décision irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse. Ayant constaté que le salarié avait remis à la demande de l'employeur son véhicule de fonction, les clefs et badges de l'entreprise et que les dossiers lui avaient été repris, la cour d'appel aurait dû en déduire que l'employeur avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat de travail.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-21.819 F-D

Licenciement économique – critères d'ordre – communication au juge : Il appartient à l'employeur, en cas de contestation sur l'application des critères d'ordre, de communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, son choix quant aux personnes licenciées.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-17.097 et n° 24-17.102 F-D

Rémunération – absence injustifiée – pas de rappel de salaire : Ayant constaté que le salarié ne s'était plus présenté sur son lieu de travail à compter du 1^{er} avril 2016 et n'avait réintégré son poste que le 7 juin 2019 et que le salarié avait continué par son attitude à démontrer sa volonté de ne plus fournir la moindre prestation de travail en tant que gestionnaire de transport et de ne plus se rendre sur son lieu de travail, la cour d'appel a relevé que, dès lors qu'il ne fournissait plus aucune prestation de travail sans justifier d'une quelconque manière son absence au poste de travail, la société était fondée à ne pas lui verser de rémunération et que, ne s'étant plus tenu à la disposition de son employeur du 1^{er} avril 2016 au 7 juin 2019, le salarié ne pouvait pas prétendre à un rappel de salaire au titre de cette période.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-16.581 F-D

Rémunération – éléments de salaire – titres restaurant – télétravail – action des syndicats et CSE : L'action intentée par un syndicat pour obtenir la réattribution de titres-restaurant aux télétravailleurs, au nom du principe d'égalité de traitement, est irrecevable. Il en va de même de l'action du CSE dès lors que ses intérêts propres ne sont pas directement concernés.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-21.051 et n°23-22.856 F-D

► **Rémunération – pourboires - cotisations – pourboires versés à l'employeur par des tiers** : Les pourboires centralisés par l'employeur et reversés aux salariés, sont soumis à cotisations. Dès lors qu'ils sont remis à l'employeur pour qu'il les reverse au personnel, les pourboires remis par les clients à destination du personnel en contact avec la clientèle sont soumis à cotisations sociales.

Les sommes volontairement remises à titre de pourboires par les clients à destination du personnel en contact avec la clientèle sont soumises à cotisations sociales dès lors qu'elles sont remises à l'employeur pour qu'il les reverse au personnel. Lorsqu'un client de la société, ne disposant pas d'espèces, veut régler un pourboire, la facture de la prestation y donnant lieu est, à sa demande, majorée du montant qu'il fixe, lequel est soit porté sur le compte de sa chambre, soit réglé immédiatement par carte bancaire. L'arrêt constate que les pourboires ainsi laissés par les clients sont collectés et enregistrés sur un compte d'attente de transit, avant d'être reversés aux salariés pour la part de pourboires leur revenant. Il ajoute que ces sommes n'ont pas été soumises à cotisations et contributions sociales. Il en déduit que ces sommes, qui ont été remises à la société par des tiers, à l'occasion du travail de ses salariés, et qu'elle leur a reversées en sa qualité d'employeur, en organisant leur répartition par les responsables de service, devaient être assujetties à cotisations par la société.

Cass. civ.2 5-6-2025 n° 23-13.543 F-B

Rémunération – prime – CCN entreprises de prévention et de sécurité – double condition de versement : Selon l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à un mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné, non cumulable dans l'avenir avec toute autre prime éventuelle versée annuellement. Le versement de cette prime en une seule fois en novembre est subordonné à la double condition d'une année d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des clauses générales de la convention collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est pas proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de reprise du personnel, l'entreprise sortante réglant au salarié transféré ayant déjà acquis plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la nouvelle période en cours, le solde étant réglé par l'entreprise entrante à l'échéance normale du versement de la prime. Il en résulte que la prime annuelle de sûreté aéroportuaire est versée au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté et de présence dans les effectifs de l'entreprise au 31 octobre pour en bénéficier sans proratisation en fonction du temps de travail effectif.

Cass. soc. 116-2025 n° 23-22.296 F-D

Rémunération – prime sur objectifs – conditions de versement - vérification du juge : Une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de sa demande en paiement de primes conditionnées à la réalisation de certains objectifs sans vérifier que les objectifs et les modalités de calcul de la rémunération variable avaient, pour chaque exercice, été fixés par l'employeur et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-12.401 F-D

RP - élections - liste de candidats - contrôle du juge : la Cour de cassation fixe ici la marche à suivre lorsque le juge est amené à vérifier qu'une liste de candidats aux élections professionnelles respecte l'exigence d'alternance entre les femmes et les hommes : le respect de cette règle doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste. Le juge n'a donc pas à s'assurer plus globalement que le positionnement de chaque candidat correspond à celui qu'il aurait dû avoir sur une liste régulièrement constituée au regard des prescriptions légales.

Cass. soc.4-6-2025 n°24-16.515 FB

► **RP – élections - parité – retrait d'une candidature** : La Cour de cassation apporte ici une précision inédite, à savoir que : la conformité d'une liste de candidats aux règles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes s'apprécie à la date de son dépôt, lequel doit intervenir avant la date limite fixée par le protocole préélectoral. La décision d'un candidat de se retirer de la liste, après cette échéance est donc sans incidence sur la validité et il importe peu que les conditions de proportionnalité et d'alternance ne soient plus remplies au jour du scrutin.

Cass. soc 21-5-2025 n°23-21.954 FS-B

RP – représentants de proximité – missions – accord collectif : En l'absence de disposition législative contraire et eu égard à la finalité de l'institution des représentants de proximité, créée par l'article L 2313-7 du Code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, éclairée par les travaux parlementaires de la loi 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, ces représentants ont vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau du périmètre du site sur lequel ils sont désignés par le CSE selon des modalités définies par l'accord d'entreprise qui les met en place. Un accord d'entreprise peut confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière exclusive, les salariés conservant en tout état de

cause, en application de l'article L 2312-7 du Code du travail, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement. En conséquence, la demande d'annulation de l'article de l'accord collectif sur le dialogue social réservant exclusivement aux représentants de proximité la prise en charge de réclamations individuelles et collectives des salariés doit être rejetée.
Cass. soc. 18-6-2026 n° 23-10.857 FS-B

RP – RSS – frais de déplacement : Si le représentant de section syndicale a le droit de circuler librement dans l'entreprise, un accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur, selon certaines modalités, des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux.
Cass. soc. 18-6-2026 n° 23-10.857 FS-B

RP – syndicats – désignation de représentants syndicaux – conditions – délégation de pouvoir : Ne peuvent être désignés représentants syndicaux les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise. Le tribunal, ayant d'abord constaté que seules deux délégations temporaires avaient été accordées à l'intéressé en 2020 et 2022 pour représenter l'employeur lors d'entretiens disciplinaires concernant deux salariés dénommés, a fait ressortir que l'intéressé ne disposait plus, lors de la désignation litigieuse, d'une délégation écrite d'autorité en matière disciplinaire. Ayant ensuite relevé qu'il ressortait des procès-verbaux du comité d'établissement que l'intéressé n'y était intervenu que pour exposer des projets organisationnels relatifs au service dont il avait la charge, le tribunal a fait ressortir qu'il n'y représentait pas effectivement l'employeur, de sorte qu'était valable la désignation de l'intéressé en qualité de représentant syndical au comité d'établissement.
Cass. soc. 4-6-2025 n° 24-15.662 F-D

RP – syndicats – désignation de représentants syndicaux : Un syndicat affilié à une union départementale Solidaires ou à une fédération Solidaires est une organisation syndicale adhérente de l'Union syndicale Solidaires. Il en résulte qu'en cas de concurrence de désignations de représentants syndicaux par deux organisations syndicales Solidaires, l'Union syndicale Solidaires est habilitée, dès lors qu'une demande expresse en a été faite par une des organisations syndicales adhérentes, à déterminer l'organisation syndicale compétente pour procéder à la désignation ou à procéder elle-même à cette désignation.
Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-60.116 F-B

►► **Rupture du contrat – licenciement pour faute grave après homologation de la rupture conventionnelle** : L'indemnité de licenciement est due.
Cass. soc. 25-6-2025 n° 24-12.096 FS-B

►► **Rupture du contrat – messagerie électronique professionnelle – communication complète par l'employeur** : Les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD. Le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires...) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. Ayant relevé que le salarié avait demandé la communication des courriels émis ou reçus par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, et constaté que la société s'était bornée à lui transmettre divers documents (de fin de contrat, bulletins de paie, prévoyance, documents relatifs à une place de parking, une voiture, documents contractuels, avis d'arrêt de travail, suivi individuel de santé, R.I.B, documents relatifs au licenciement) mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels émis ou reçus par lui, et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention, la cour d'appel a pu en déduire que cette abstention était fautive et a constaté qu'elle avait causé à l'intéressé un préjudice dont elle a souverainement apprécié le montant.
Cass. soc. 18-6-2025 n° 23-19.022 FS-B

Salariés protégés – rupture conventionnelle – harcèlement : Sauf vice du consentement, la rupture conventionnelle avec un salarié protégé harcelé peut être valide. En l'espèce, le Conseil d'État rappelle que des faits de harcèlement ou de discrimination ne font obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, sauf si son comportement a été vicié.
CE 16-5-2025 n° 493143

Santé – arrêt maladie – prestations en espèces – séjour à l'étranger – suspension des prestations : Dès lors que, sous réserve de l'application des conventions internationales et des règlements de l'Union européenne, le déplacement de l'assuré le conduisant à séjourner temporairement hors de France rend impossible tout contrôle et ne permet pas à l'organisme de sécurité sociale de vérifier que l'assuré continue de respecter ses obligations, il en résulte que les prestations en espèces de l'assurance maladie ne lui sont pas servies durant ce séjour.
Cass. 2^e civ. 5-6-2025 n° 22-22.834 FS-BR

Santé – droit de retrait – exercice – appréciation de l'employeur : Une cour d'appel ne peut pas écarter le caractère légitime du droit de retrait au motif que le salarié l'a exercé de manière anticipée, le 21 décembre à effet au 2 janvier

suivant, alors qu'il lui appartenait de rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail, à la date à laquelle il devait reprendre son poste à l'issue de la période de ses congés, présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, indépendamment de l'existence d'un tel danger, justifiant l'exercice du droit de retrait.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-23.291 F-D

Santé – inaptitude – délai d'1 mois – versement du salaire – ensemble des éléments de la rémunération : L'employeur est tenu de verser au salarié inapte, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié. Par conséquent, le salarié a droit à l'ensemble des éléments de sa rémunération, y compris sa partie variable, perçus avant l'arrêt de travail et la mise à exécution de la sanction disciplinaire assortie d'une suspension de sa rémunération.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-16.789 F-D

Santé – inaptitude – maintien dans l'emploi gravement préjudiciable - licenciement – dispense de reclassement : Dès lors que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à l'état de santé de la salariée, d'une part, l'employeur n'est pas tenu de lui notifier par écrit, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s'opposant au reclassement et, d'autre part, il ne peut pas lui être reproché de ne pas avoir recherché un poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-15.297 F-B

Santé - maladie – prolongation - licenciement – irrespect de la procédure –absence de cause réelle et sérieuse : Dès lors qu'aux termes de la convention collective applicable, le licenciement du salarié dont l'absence prolongée pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise et impose le remplacement définitif ne peut intervenir que s'il n'a pas repris son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi par l'employeur d'une lettre de mise en demeure, la cour d'appel qui constate qu'aucune mise en demeure n'a été envoyée au salarié ne peut pas décider que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-16.350 F-D

Santé – obligation de sécurité – prescriptions médicales – vérifications pratiques – même chez le client : L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire. Dès lors que le médecin du travail a préconisé l'aide d'un chariot électrique, l'employeur qui, informé de cette préconisation, n'a pas vérifié que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel, a manqué à son obligation de sécurité

Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-13.083 F-B

Santé - prévoyance - portabilité : La fin de la période de portabilité ne met pas un terme définitif au bénéfice des prestations. Dans une décision rendue par la Cour de cassation, il est précisé que la cessation de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaires n'a pas d'incidence sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant la période de portabilité.

Cass. 2e civ 2 28 mai 2025 numéro 23-13.796 FS-B

Statuts particuliers – fonctionnaires – licenciement : Le statut de fonctionnaire d'Etat interdit le versement au fonctionnaire détaché de toute indemnité de licenciement.

Cass. soc. 11-6-2025 n° 23-16.604 F-D

Temps de travail – absence de convention de forfait – heures supplémentaires – travail dissimulé : Ayant retenu qu'il était établi que la société s'était sciemment abstenue de mentionner les heures de travail supplémentaires effectuées par le salarié puisqu'il ressort des bulletins de paie établis pendant 2 ans qu'il mentionne un salaire de base avec une référence à un forfait de 217 jours, en l'absence de toute convention de forfait signée par le salarié, et étant observé que les parties s'accordaient sur l'inexistence d'une convention de forfait, la cour d'appel a pu condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 24-11.767 F-D

Temps de travail – contrepartie obligatoire en repos – indemnité – prescription : Le paiement d'une indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale.

Cass. soc. 25-6-2025 n° 23-19.887 FS-B

Temps de travail – forfait annuel en heures – conditions de la convention – absence du nombre d'heures – droit aux heures supplémentaires : La convention individuelle de forfait en heures fait l'objet d'un écrit qui doit fixer le nombre d'heures compris dans le forfait. A défaut, le salarié retrouve le bénéfice des règles de droit commun de la durée du travail et du décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine et du contingent annuel

d'heures supplémentaires. L'arrêt constate que la convention de forfait en heures adossée au contrat à durée indéterminée du 15 septembre 2015 a visé les responsabilités confiées au salarié et la disponibilité exigée pour exécuter les fonctions de directeur administratif et financier de même que l'autonomie nécessaire du salarié pour l'exercice de ses responsabilités, de ses missions et de l'organisation de son travail, le tout empêchant de prédéterminer sa durée de travail. Il en résulte que, la convention de forfait annuelle en heures ne fixant pas le nombre d'heures compris dans le forfait, le salarié était bien fondé à solliciter le paiement des heures supplémentaires sur le fondement des règles de droit commun de la durée du travail.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-17.945 F-D

Transfert – méconnaissance des dispositions conventionnelles – licenciement – recours au choix du salarié : Il résulte de l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, relatif aux conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire, dans sa rédaction antérieure à l'avenant n° 12 du 17 juillet 2018, que le salarié licencié en méconnaissance de ce dispositif conventionnel relatif à la poursuite du contrat de travail peut, à son choix, demander au repreneur, nonobstant le licenciement dont il a fait l'objet à la suite de la perte du marché, la reprise de son contrat de travail, le licenciement étant alors privé d'effet, ou demander à l'entrepreneur sortant qui a pris l'initiative de la rupture du contrat la réparation du préjudice en résultant.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-18.185 F-B

►► **Transfert des contrats – rappel de la notion de transfert d'une entité économique autonome :** Aux termes de l'article L 1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Ce texte, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, ne s'applique qu'en cas de transfert d'une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. Constitue une entité économique autonome un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre. Le transfert d'une telle entité ne s'opère que si des moyens corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation de l'entité sont repris, directement ou indirectement, par un autre exploitant. L'existence d'une entité économique autonome est indépendante des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion du service exerçant une activité économique.

Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-11.431 F-D

Transfert du contrat – AGA – transfert légal avant le terme – pas d'indemnisation sauf fraude de l'employeur : Le bénéficiaire d'actions gratuites n'acquiert définitivement les actions attribuées qu'à l'issue d'une période d'acquisition et sous réserve de remplir les conditions librement fixées par le plan d'attribution d'actions gratuites. La distribution d'actions gratuite aux salariés, qui a pour objet de les fidéliser ou de leur permettre de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, ne constitue pas la contrepartie d'un travail et n'a donc pas la nature juridique d'un élément de rémunération. Le salarié qui n'a pu, du fait du transfert légal de son contrat de travail intervenu avant le terme de la période d'acquisition, se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites, ne peut revendiquer aucune indemnisation pour la perte de chance d'avoir pu les acquérir, sauf à démontrer une fraude de l'employeur dans le recours à l'article L 1224-1 du Code du travail.

Cass. soc. 18-6-2025 n° 23-19.748 FS-B

Projets – Etudes – Rapports

► **Droit du travail – PMA – adoption :** Proposition de loi en faveur des salariés en parcours PMA ou d'adoption.

Droit du travail - simplification de la vie économique : Projet de loi amendé par les députés. L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le 17 juin, le projet de loi de simplification de la vie économique. Plusieurs de ces dispositions intéressent la sphère sociale. Ainsi il simplifie ou supprime diverses démarches administratives s'imposant aux entreprises. Il réduit également de deux à un mois le délai d'information des salariés en cas de cession de l'entreprise. Il prévoit la suppression de la Commission nationale de conciliation des conflits collectifs du travail et généralise le principe du « dites-le nous une fois » pour les entreprises point afin d'évaluer l'impact des nouvelles normes sur les entreprises, il instaure par ailleurs un test TPE PME.

Projet de loi de simplification de la vie économique, adopter en première lecture par l'Assemblée nationale le 17-6-2025

► **Formation - emploi des seniors – dialogue social - transposition de l'ANI :** Adoption en 1^{ère} lecture au Sénat. En effet, les sénateurs ont adopté à une très large majorité le projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social, presque 1 mois après sa présentation au Conseil des ministres. Si le texte a été peu modifié, l'article prévoyant d'habiliter le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur les transitions professionnelles en cas d'échec des négociations interprofessionnelles en cours a été supprimé.

Projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatifs à l'évolution du dialogue social, adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025.

Formation – reconversions professionnelles - 1 : Projet d'accord soumis par le patronat aux organisations syndicales.

Avant-projet patronal d'ANI relatif aux transitions et reconversions professionnelles, remis le 2-6-2025

Formation - reconversions professionnelles – 2.1 : Une nouvelle version de l'avant-projet d'accord national interprofessionnel sur les transitions et reconversion professionnelle a été transmise aux partenaires sociaux par la délégation patronale le 10 juin dernier. Selon ce texte, le nouveau rythme quadriennal des entretiens de "parcours professionnel" pourrait être adapté par accord de branche. Autre évolution : une démission intervenant à la fin du projet de transition professionnelle ouvrirait droit au chômage, que le dispositif ait ou non été accepté par l'employeur. Concernant les périodes de reconversion qui seraient réalisées à l'initiative des entreprises, le texte en précise les paramètres et les modalités de financement.

Avant-projet patronal d'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles transmis le 10 06 2025

Formation - reconversions professionnelles – 2.2 : Au sortir de la 5^{ème} séance de négociation interprofessionnelle sur les transitions et reconversions du 12 juin, les syndicats ont unanimement critiqué le peu d'évolutions apportées par le patronat à son avant-projet d'accord. Alors que la réunion du 16 juin doit être conclusive, plusieurs organisations ont réclamé que le texte soit circonscrit aux objectifs qui leur ont été assignés par le gouvernement. Rappelant leurs lignes rouges respectives, ils ont demandé que la plupart des parties du texte soient réécrites en profondeur, en particulier celle de la mise en place d'une période de reconversion à l'initiative de l'entreprise et celle sur le pilotage des dispositifs de reconversion.

Avant-projet patronal d'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles transmis le 10-6-2025

Formation - reconversions professionnelles - 3 : Un projet d'ANI a été remis sur table à l'occasion de la séance de négociation sur les transitions et reconversions professionnelles du 16 juin. Si cette nouvelle version du texte patronal contient quelques évolutions réclamées par les organisations syndicales, ces dernières ont demandé plusieurs éclaircissements. La séance n'a donc pas été conclusive et le patronat doit faire parvenir un nouveau projet de texte, qui sera examiné lors d'une réunion supplémentaire dont la date a été fixée au 25 juin prochain.

Projet patronal d'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles remis le 16-6-2025

Formation - reconversions professionnelles - 4 : Nouveau projet du 23 juin 2025

► **Formation - reconversions professionnelles - 5 :** Projet d'ANI soumis à la signature.

Liberté d'expression – publications LinkedIn par les salariés : commentaires . quelles actions pour l'employeur.

► **Rémunérations - transparence salariale - projet de transposition de la directive européenne :** Informer annuellement les salariés de leurs droits d'obtenir des informations sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise, remodeler le principe « À travail égal, salaire égal », revoir la charge de la preuve en matière de discrimination salariale, telles sont quelques-unes des nouvelles mesures envisagées par l'exécutif pour transposer la directive sur la transparence salariale. Ces mesures ont été transmises aux partenaires sociaux en amont d'une nouvelle réunion de concertation qui s'est tenue le 10 juin.

Fiche de présentation du ministère du Travail relative la transposition de la directive transparence salariale du 06-06-2025

Temps de travail - Jeux olympiques et paralympiques de 2030: Projet de loi, dérogation au repos dominical et emploi des intérimaires

Projet de loi relatif à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2030 adopté en conseil des ministres le 15 mai 2025.

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

