



## Veille juridique du 21 février au 10 mars 2025

### 1. Alerte danger grave et imminent : l'impossibilité d'agir du CSE

Un élu du CSE peut émettre une alerte auprès de l'employeur, ce qui entraîne une enquête immédiate en cas de constat d'un danger grave et imminent (c. trav. art. L.4131-2).

L'enquête associe le représentant du personnel à l'origine de l'alerte et l'employeur prend les dispositions nécessaires pour remédier au danger.

En cas de désaccord sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, le CSE est réuni dans un délai de 24h et l'inspection du travail et la CARSAT sont informés (c. trav. art. L.4132-3).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE, l'employeur saisit l'inspection du travail qui peut :

- Soit déclencher une mise en demeure (c. trav. art. L.4721-1) ;
- Soit saisir le juge des référés qui peut ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque allant jusqu'à la fermeture d'un atelier (c. trav. art. L.4732-1).

**Dans un avis du 12 février 2025 la Cour de cassation précise seul l'inspecteur du travail peut saisir le juge en cas d'avis divergent entre l'employeur et le CSE. Le CSE n'a aucune prérogative sur ce sujet.**

*Cass. avis 12 février 2025, B. avis n°15003*

### 2. Prévoyance : l'accord collectif rend le régime opposable aux salariés

La loi évin permet aux salariés déjà présents avant la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, de refuser d'y adhérer dès lors que celui-ci comporte une contribution salariale.

Ce n'est toutefois valable que si les garanties sont mises en place par décision unilatérale de l'employeur et non pas dans le cadre d'un accord collectif. **Dans ce dernier cas, tous les salariés sont obligatoirement affiliés au régime, sauf à se prévaloir d'un cas de dispense.**

**La Cour de cassation précise que même en cas de défaut de consultation du CSE sur le choix de l'organisme assureur imposé par l'accord collectif, le régime s'impose aux salariés.**

*Cass. soc. 12 février 2025, n°23-19821*

### 3. Annulation impérative de l'élection d'un élu du sexe surreprésenté

A l'occasion des élections, les syndicats doivent pour chaque collège électoral établir des listes composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale établie du collège (c. trav. art. L.2314-30).

Si le juge constate, après les élections, que les règles relatives à la parité n'ont pas été respectées, il annule l'élection des élus du sexe surreprésenté (à proportion du nombre de candidat présenté en surnombre), en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (c. trav. art. L.2314-32).

**Même si le candidat surnuméraire n'est pas élu, le juge se doit d'appliquer la sanction d'annulation prévue par le code du travail. Ainsi, en présence d'un candidat de sexe masculin en surnombre sur une liste incomplète, le tribunal judiciaire devait annuler l'élection du dernier élu du sexe masculin.**

*Cass. soc. 26 février 2025, n°23-22843*

### 4. Diminution de l'indemnisation des arrêts maladie

L'indemnité journalière de sécurité sociale « IJSS » pour maladie non-professionnelle se calcule en pourcentage du revenu d'activité antérieur.

Le salaire pris en compte pour calculer le revenu d'activité antérieur s'entend du brut, retenu pour chaque paye dans la limite, de 1.8 SMIC calculé sur la base de la durée légale du travail (35h). (C. séc. art, R. 323-4) Pour rappel, le SMIC est à ce jour de 1.88€ brut de l'heure.

Un décret paru au JO le 21 février 2025 **abaisse ce seuil d'indemnisation à 1.4 fois le SMIC à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025**. (Les arrêts de travail débutant avant cette date restent indemnisés dans les conditions antérieures). Par conséquent, tous les salariés payés au-dessus de 1.4 SMIC verront leurs IJSS réduites en cas d'arrêt de travail pour maladie.

*Décret 2025-160 du 20 février 2025, JO du 21*

### 5. Droit à réparation en cas de manquement sur le défaut d'information sur la priorité de réembauche

**Tout salarié licencié pour motif économique**, quels que soient son ancienneté, l'effectif de l'entreprise ou le nombre de licenciement, **bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail.** (C. trav. Art, L.1233-45)

Le salarié qui a adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle « CSP » en bénéficie également. Toutefois, pour le salarié qui a adhéré au CSP, le salarié doit être informé de la priorité de réembauche au plus tard au moment de l'acceptation du CSP.

**Ce défaut d'information peut ouvrir droit à réparation** sous réserve que le salarié puisse justifier avoir subi un préjudice. Dans cette hypothèse, le préjudice n'est pas automatique.

*Cass. soc. 26 février 2025, n° 23-15427 FB*

## 6. Licenciement pour faute grave en cas de « management colérique et agressif »

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». (**Obligation de sécurité** des travailleurs - C. trav. Art, L. 4122-1)

Par conséquent, la Cour de cassation relève que des **pratiques managériales peuvent être sanctionnées sur le fondement de cette obligation de sécurité** et notamment celles qui sont nocives ou brutales.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié risque un licenciement pour faute grave, même si l'employeur n'invoque pas une violation de son obligation de sécurité et même s'il ne constitue pas un harcèlement moral.

*Cass. soc. 26 février 2025 n° 22-23703 D*

### Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Avenant n° 1 du 3 juillet 2024 à l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats de qualification professionnelle	Arr. 6. fev. 2025 : JO, 21 fev. 2025
Pâtisserie	Avenant n° 108 du 10 septembre 2024 relatif au financement du dialogue social dans la branche et à la collecte des fonds du paritarisme ;  Avenant n° 111 du 26 novembre 2024 portant modification de l'avenant n° 108 relatif au financement du dialogue social dans la branche et à la collecte des fonds du paritarisme au niveau de la branche et interprofessionnel	Arr. 11. fev. 2025 : JO, 21 fev. 2025
Personnels des structures associatives cynégétiques	Accord collectif national n° 7 du 17 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue des salariés  Avenant n° 19 du 21 novembre 2024 relatif à la rémunération	Arr. 24. fev. 2025: JO, 1 mars. 2025
Poissonnerie	Avenant du 5 novembre 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	Arr. 3. mars. 2025: JO, 7 mars. 2025
Coopératives agricoles de teillage du lin	Avenant n° 8 du 12 novembre 2024 salaire	Arr. 7. mars. 2025: JO, 9 mars. 2025
Entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers	Avenant n° 9 du 28 novembre 2024 salaire	Arr. 7. mars. 2025: JO, 9 mars. 2025

# apgis


Santé - Prévoyance - Solidarité



## Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire  
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous  
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex