



Actualités législatives et réglementaires

► CPRI

L'arrêté du 6 juin 2025 portant calendrier de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour 2025 et fixant le modèle des documents requis pour la désignation de leurs membres, est paru au JO du 12.

► Mandats syndicaux - Certifications des compétences

L'arrêté du 12 juin 2025, fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi, est paru au JO du 18.

► Gens de mer

Le décret n°2025-529 du 11 juin 2025, portant modification du décret n° 2020-704 du 10 juin 2020 relatif aux garanties financières en cas de décès et d'incapacité de longue durée et en cas d'abandon des gens de mer, est paru au JO du 13.

► CDD d'usage

Le décret n°2025-552 du 18 juin 2025 relatif aux secteurs d'activités dans lesquels il peut être recouru au contrat à durée déterminée d'usage, est paru au JO du 20.

Jurisprudence

► Actionnariat – Changement d'employeur

La distribution d'actions gratuites 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.

Par ailleurs, 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 (Cass. soc., 18-6-25, n°23-19748).

► CSE d'établissement – Accord collectif

Un accord collectif peut réserver au seul CSE central le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, quand bien même il prévoit que la consultation sur certains thèmes relevant de ces domaines, est menée au niveau du CSE d'établissement (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► Représentants de proximité - Attributions

Si la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés est attribuée au CSE, un accord d'entreprise peut confier cette mission aux représentants de proximité de manière exclusive, les salariés conservant en tout état de cause, en application de l'article L. 2312-7, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► CSSCT – Attributions

Un accord d'entreprise peut déléguer à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► CSE – Consultation

Un accord collectif peut prévoir que la présentation au CSE du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail sera effectuée par la mise à disposition de ce rapport dans la BDESE (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► RSS – Libre circulation

Si le RSS 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 DS (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► Négociation collective – Loyauté

Un accord collectif peut réserver aux syndicats signataires de l'accord le droit d'être membre de la commission de suivi de cet

accord, dès lors que celle-ci n'a pas pour mission d'engager des négociations en vue de la révision de l'accord collectif (Cass. soc., 18-6-25, n°23-10857).

► **Gérant de succursale – Nouvel employeur**

L'article L. 1224-1 s'applique aux gérants de succursales assimilés à des chefs d'établissement dès lors qu'il s'applique aux chefs d'établissement, aux dirigeants et aux gérants salariés, aucun texte n'excluant de son champ d'application ces catégories de travailleurs.

Le refus du nouvel employeur de reprendre le contrat d'un gérant de succursale s'analyse en une rupture aux torts de cet employeur, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, lorsque le premier employeur reconnaît au gérant de succursale la qualification de cadre, il est tenu par cet engagement, lui-même transféré au nouvel employeur. De sorte que ce dernier est redevable de l'indemnité de rupture prévue pour les cadres par la convention collective applicable (Cass. soc., 18-6-25, n°23-14297).

► **Licenciement – Harcèlement**

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., 18-6-25, n°23-19022).

► **Données personnelles – Accès**

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. L'absence de communication des courriels, par l'employeur, sans justification, peut causer un préjudice au salarié qui doit être réparé (Cass. soc., 18-6-25, n°23-19022).

► **Indemnité de congés payés**

L'employeur doit prouver qu'il a payé au salarié l'indemnité de congés payés. La communication par l'employeur d'une attestation France travail ou la délivrance d'une fiche de paie ne valent pas preuve de ce paiement (Cass. soc., 11-6-25, n°24-11446).

► **Salaire – Paiement**

L'employeur qui réclame au salarié un trop-perçu doit apporter la preuve, notamment par la production de pièces comptables, d'un versement excédentaire. La production d'un bulletin de paie avec la somme en trop ne vaut pas preuve du trop-perçu (Cass. soc., 11-6-25, n°24-11446).

► **Temps partiel – Requalification**

N'apporte pas la preuve de la durée de travail exacte mensuelle ou hebdomadaire, convenue avec le salarié, l'employeur qui produit des plannings, des tableaux hebdomadaires de services prévisionnels adressés au salarié quelques jours avant les dates de travail fixées, et des tableaux récapitulatifs des CDD conclus sur une période donnée qui attesteraient de la durée moyenne par contrat (Cass. soc., 11-6-25, n°24-10906).

► **Heures supplémentaires – Preuve**

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande en paiement des heures supplémentaires, la production par un salarié d'un document qui recense ses horaires et fait apparaître les heures supplémentaires, et des sms faisant état d'un règlement global des heures supplémentaires sans un comptage précis (Cass. soc., 11-6-25, n°24-14458, n°24-14457).

► **Travail intermittent**

Selon l'article L. 3123-34 le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. En l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en CDI à temps plein (Cass. soc., 11-6-25, n°24-17049, n°23-21944).

► **Licenciement verbal**

Il résulte de l'article L. 1232-6 que 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. Constitue un licenciement verbal le retrait à un salarié de toute activité et de tout moyen d'accès à l'entreprise (Cass. soc., 11-6-25, n°23-21819).

► **Procédure civile – Cassation**

Lorsque la connaissance d'une affaire est renvoyée à une cour d'appel par la Cour de cassation, ce renvoi n'introduit pas une nouvelle instance, la cour d'appel de renvoi étant investie, dans les limites de la cassation intervenue, de l'entier litige tel que dévolu à la juridiction dont la décision a été cassée, l'instruction étant reprise en l'état de la procédure non atteinte par la cassation.

Ainsi, la cassation de l'arrêt n'anéantit pas les actes et formalités de la procédure antérieure.

Il s'ensuit qu'une ordonnance d'un conseiller de la mise en état ayant prononcé l'irrecevabilité des conclusions de l'intimé, devenue irrévocable en l'absence de déféré, s'impose à la cour d'appel de renvoi. L'intimé dont les conclusions ont été déclarées irrecevables par une telle ordonnance n'est donc pas recevable à conduire devant la cour d'appel de renvoi (Cass. soc., 11-6-25, n°23-13315).

► **CDD – Rupture**

Les garanties procédurales du licenciement, telles que l'entretien préalable ou l'obligation de motiver la rupture dans une lettre recommandée, ne s'appliquent pas à la rupture anticipée d'un CDD.

Seules les règles disciplinaires des articles L 1332-1 à L 1332-3 doivent être respectées, notamment l'obligation d'une notification écrite et motivée dans le mois suivant la convocation.

Il en résulte qu'est valable le protocole transactionnel conduit après la rupture anticipée du CDD dès lors que le salarié a reçu au préalable la lettre notifiant la sanction disciplinaire et ses motifs (Cass. soc., 11-6-25, n°23-22432).

► **Droit de retrait**

Le droit de retrait d'un salarié ne peut être déclaré illégitime au motif qu'il était en congés au moment de son exercice, lorsqu'il n'a pas été recherché si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail à son retour de congés présenterait pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou santé, indépendamment de l'existence d'un tel danger (Cass. soc., 11-6-25, n°23-23291).

► **Licenciement économique**

Le licenciement pour motif économique est privé de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne démontre pas la réalité de la suppression du poste du salarié visée dans la lettre de notification. Le poste dont la suppression justifie le licenciement n'est pas le poste stipulé au contrat de travail mais le poste réellement et effectivement occupé par le salarié au moment du licenciement (Cass. soc., 11-6-25, n°24-11683).

► **AT/MP – Faute inexcusable**

La survenance d'une rechute d'une maladie professionnelle n'a pas pour effet de faire courir de nouveau la prescription biennale de l'article L 431-2 du code de la sécurité sociale afin de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. La victime, dont la lésion a été prise en charge par la caisse à titre de rechute, par une décision devenue définitive à son égard, n'est pas fondée à contester ultérieurement cette qualification à l'appui de son action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (Cass. 2^e civ., 5-6-25, n°23-11468).

► **Faute grave – Licenciement**

Un management qui a pour effet de dégrader les conditions de travail des salariés peut conduire au licenciement pour faute grave du manager (Cass. soc., 4-6-25, n°23-20600).

► **CSE – Consultations récurrentes – Expertise**

La communication de documents volumineux sur la situation économique et financière de l'employeur, les orientations stratégiques et les bilans de la politique sociale, ainsi que des échanges avec le CSE lors desquels celui-ci a fait part de sa volonté de comprendre les décisions de l'employeur, rendent l'expertise demandée par le CSE nécessaire (Cass. soc., 4-6-25, n°23-17800).

► **Maladie – Préavis**

Lorsqu'un employeur licencie à tort, un salarié en arrêt maladie, l'inexécution du préavis n'ayant pas pour cause la suspension du contrat de travail, mais la décision de l'employeur de priver le salarié du préavis, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 4-6-25, n°24-10591).

► **Prestation de travail**

Lorsqu'un salarié absent à son poste de travail, ne fournit plus aucune prestation, ne justifie pas de son absence et démontre une volonté de ne plus fournir de prestation de travail, l'employeur est fondé à ne pas lui verser de rémunération (Cass. soc., 4-6-25, n°23-16581).

► **Prévoyance**

La cessation de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaire n'a pas d'incidence sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant cette période de portabilité (Cass. 2^e civ., 28-5-25, n°23-13796).

FOCUS

Le plan de départs volontaires : à quoi peut prétendre le salarié ?

Le plan de départs volontaires (PDV) en cas de difficultés économiques désigne un plan au terme duquel l'employeur invite les salariés à se porter volontaires pour quitter l'entreprise. En contrepartie, l'employeur offre théoriquement des mesures incitatives ou des accompagnements spécifiques.

Le PDV doit préciser le nombre de départs nécessaires, les catégories de postes concernés et le montant de la prime proposée en contrepartie du départ volontaire (qui doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement) et la période durant laquelle les salariés peuvent se porter candidats au PDV.

Si l'employeur reçoit plus de candidatures que de postes à supprimer, il a le droit d'en refuser certaines, sur la base de critères non discriminatoires. Si le nombre de candidatures est insuffisant, l'employeur peut envisager une procédure de licenciements économiques collectifs.

Un départ volontaire dans le cadre d'un PDV constitue une rupture d'un commun accord. La cause économique de la rupture ne peut, sauf fraude ou vice du consentement, être contestée (Cass. soc., 9-4-15, n°13-23588 ; Cass. soc., 8-2-12, n°10-27176 ; Cass. soc., 12-2-14, n°12-24845). Le salarié ne peut pas non plus contester les critères d'ordre des licenciements.

S'agissant des salariés protégés : « Dans le cadre de la mise en œuvre d'un PSE assorti d'un PDV, il n'appartient pas à l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autoriser la rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié protégé, de vérifier le bien-fondé du motif économique du projet de licenciement collectif. Cette rupture procède en effet, sauf fraude ou vice du consentement, de l'accord du salarié et de l'employeur » (CE, 3-4-24, n°469694). En cas de rupture amiable pour un motif économique, l'inspecteur du travail doit uniquement contrôler si le consentement n'est pas vicié et vérifier l'existence d'un accord collectif ou d'un document unilatéral établi dans le cadre d'un PSE fondant la rupture amiable pour motif économique.

Un départ volontaire ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Ainsi, le consentement donné à un départ volontaire ne doit pas être vicié (ex : erreur, violence...).

Il n'y a pas de vice du consentement d'un salarié acceptant un PDV dès lors que celui-ci a manifesté à plusieurs reprises son intention de quitter l'entreprise et qu'il a été informé que l'employeur envisageait prochainement de mettre en place un PSE (Cass. soc., 17-3-21, n°19-25313).

Pour que le consentement soit valablement exprimé, l'employeur doit bien veiller à informer les salariés sur les enjeux et les conséquences du PDV, notamment par rapport aux droits dont les salariés pourraient bénéficier en cas de licenciement économique.

L'erreur, pour être retenue, doit être excusable (c'est-à-dire qu'elle doit avoir été commise par une personne raisonnable), déterminante et porter sur les qualités essentielles de la prestation due ou

sur celles du cocontractant (art. 1132 du code civil). Le fait d'exercer des pressions psychologiques, des menaces ou un chantage est de nature à constituer un vice du consentement par la violence. C'est à celui qui invoque un vice du consentement d'en apporter la preuve, celle-ci pouvant être rapportée par tous moyens (Cass. soc., 4-3-92, n°88-44543 et n°88-44764).

Le PDV nécessite une consultation préalable du CSE, lorsque celui-ci existe. Lors de cette consultation, le CSE peut demander le nombre et le nom des salariés volontaires, une information utile pour les élus du comité afin de vérifier la réalité du volontariat, d'apprécier la faisabilité du projet et d'émettre un avis éclairé sur ce dernier (Cass. soc., 26-6-24, n°22-24488). Le tribunal judiciaire peut ordonner la communication de ces documents et interdire à la société de mettre en œuvre le projet litigieux tant que le comité n'aura pas reçu lesdits documents.

A noter que la nullité d'un PSE s'étend aux départs volontaires qui y sont subséquents (Cass. soc., 15-5-13, n°11-26414).

Si le PDV exclut tout licenciement, la Cour de cassation considère qu'il n'est pas nécessaire de prévoir un plan de redassement interne (Cass. soc., 26-10-10, n°09-15187). Si le projet de réduction d'effectifs envisage ou n'exclut pas expressément la suppression d'un certain nombre d'emplois pour les salariés qui ne veulent pas ou ne peuvent pas quitter l'entreprise dans le cadre du PDV, l'employeur doit mettre en place un plan de redassement interne (Cass. soc., 25-1-12, n°10-23516).

Dans un arrêt en date du 21 mai 2025, la Cour de cassation a jugé, opérant un revirement de jurisprudence, que « les dispositions relatives au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail qui résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable intervenu en application d'un plan de sauvegarde de l'emploi par départs volontaires qui n'envisage aucun licenciement » (Cass. soc., 21-5-25, n°22-11901). Il est probable que la solution dégagée par l'arrêt du 21 mai 2025 à propos du CSP puisse être étendue au congé de redassement.

Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire issu d'un PSE bénéficie de la priorité de réembauche.

Le salarié peut percevoir les allocations chômage s'il remplit les conditions lui permettant d'en bénéficier.

Lorsque le PDV est autonome et hors PSE : les indemnités de départ volontaire ne bénéficient pas du régime fiscal et social favorable des PSE. Lorsque le PDV est susceptible de s'inscrire dans le cadre d'un PSE : les indemnités de départ sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.