



Actualités législatives et réglementaires

► *Contribution des organisations syndicales - Financement*

L'arrêté du 27 juin 2025, fixant le montant minimal de collecte des contributions conventionnelles de dialogue social et de formation professionnelle, ainsi que les modèles de convention mentionnés au III de l'article L 2135-10 et au II de l'article L 6131-3 du code du travail, est paru au JO du 28.

► *Saisie des rémunérations*

L'arrêté du 23 juin 2025, relatif au registre numérique des saisies des rémunérations et au traitement de données à caractère personnel mis en œuvre par la chambre nationale des commissaires de justice, est paru au JO du 29.

► *Apprentissage*

Deux décrets sont parus au JO du 29 :

- le décret n°2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage ;
- le décret n°2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance.

► *Transmission des arrêts de travail*

Le décret n°2025-587 du 28 juin 2025, relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail, est paru au JO du 29.

► *CSP*

L'arrêté du 27 juin 2025, portant agrément de l'avenant n°10 du 20 mars 2025 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, est paru au JO du 29.

► *Aides publiques*

La loi n°2025-594 du 30 juin 2025, contre toutes les fraudes aux aides publiques, est parue au JO du 1^{er} juillet.

► *Santé et sécurité - Amiante*

L'arrêté du 3 juin 2025, modifiant l'arrêté du 1^{er} octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses, est paru au JO du 2 juillet.

► *Fonction publique - Elections professionnelles*

L'arrêté du 2 juillet 2025, fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, est paru au JO du 4.

► *Validation des acquis de l'expérience*

L'arrêté du 3 juillet 2025, relatif aux modalités d'accompagnement des personnes engagées dans un parcours de validation de l'expérience, et au modèle de dossier permettant au certificateur de se prononcer sur la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience, est paru au JO du 9.

Le décret n°2025-663 du 18 juillet 2025, définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L 6313-1 du code du travail, est paru au JO du 19.

► *Mayotte - ARE - ASS*

Le décret n°2025-631 du 10 juillet 2025, portant prolongation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) et de la majoration des taux horaires de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle à Mayotte, est paru au JO du 12.

► *Actions de groupe*

Le décret n°2025-653 du 16 juillet 2025, désignant les tribunaux judiciaires compétents en matière d'action de groupe, est paru au JO du 18.

Le décret n°2025-734 du 30 juillet 2025, relatif à la procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe, est paru au JO du 1^{er} août.

► **Commissaires de justice**

L'arrêté du 15 juillet 2025, relatif à l'attestation de conformité des logiciels de comptabilité des offices de commissaires de justice, est paru au *JO* du 18.

L'arrêté du 15 juillet 2025, portant établissement de la liste des commissaires aux comptes habilités à délivrer l'attestation de conformité de logiciels de comptabilité des offices de commissaires de justice aux prescriptions de l'arrêté du 15 juillet 2025 et de ses annexes, est paru au *JO* du 20.

► **Procédure - Règlement amiable**

Le décret n°2025-660 du 18 juillet 2025, portant réforme de l'instruction conventionnelle et recodification des modes amiables de résolution des différends, est paru au *JO* du 19. Un décret rectificatif est paru au *JO* du 23 août.

► **Médaille du travail**

L'arrêté du 9 juillet 2025, modifiant l'arrêté du 20 mars 2024 relatif à la médaille d'honneur du travail, est paru au *JO* du 19.

► **Retraite progressive**

Le décret n°2025-681 du 15 juillet 2025, fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans, est paru au *JO* du 22.

► **Santé**

Un arrêté du 21 juillet 2025, fixant les périmètres et les modèles de signalisation prévus respectivement aux articles R 3512-2 et R 3512-7 du code de la santé publique, est paru au *JO* du 22.

► **Wallis et Futuna - Saisie sur rémunération**

Le décret n°2025-713 du 29 juillet 2025, modifiant le décret n°55-972 du 16 juillet 1955 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur les traitements ou salaires des travailleurs visés par l'article 1^{er} de la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952, est paru au *JO* du 30.

► **Risques professionnels - Mines et carrières**

Deux décrets sont parus au *JO* du 31 :

- le décret n°2025-727 du 29 juillet 2025 relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et les carrières ;
- le décret n°2025-729 du 29 juillet 2025 relatif à l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières.

L'arrêté du 29 juillet 2025, précisant les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières, et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'organisation de la prévention en matière de sécurité et de santé dans les mines et carrières, est paru au *JO* du 31.

► **Organismes de formation**

Le décret n°2025-728 du 29 juillet 2025, relatif à l'enregistrement des déclarations d'activité des organismes de formation, est paru au *JO* du 31.

► **Représentation équilibrée**

Le décret n°2025-744 du 30 juillet 2025, visant à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein du conseil d'administration et du conseil de surveillance de certaines sociétés commerciales, est paru au *JO* du 2 août.

► **Passeport de prévention**

Le décret n°2025-748 du 1^{er} août 2025, précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, est paru au *JO* du 2.

► **Outre-Mer - Revenu de solidarité**

Le décret n°2025-765 du 4 août 2025, portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 6.

► **Mayotte**

La loi organique n°2025-793 du 11 août 2025, relative au Département-Région de Mayotte, est parue au *JO* du 12.

La loi n°2025-797 du 11 août 2025, de programmation pour la refondation de Mayotte, est parue au *JO* du 12. Son article 25 prévoit une augmentation significative du SMIC.

Le décret n°2025-834 du 21 août 2025, relatif à la prolongation du délai de suspension du recouvrement et du paiement des cotisations et contributions sociales à Mayotte, est paru au *JO* du 22.

► **Bulletin de salaire**

L'arrêté du 11 août 2025, modifiant l'arrêté du 31 janvier 2023, modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail, est paru au *JO* du 14.

► **Outre-Mer - Demandeurs d'emploi**

Le décret n°2025-816 du 13 août 2025, relatif au délai dans lequel chaque organisme référent conduit le contrat d'engagement mentionné à l'article L 5411-6 du code du travail avec le demandeur d'emploi dont il assure l'accompagnement au 1^{er} janvier 2025 en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 15.

► **Proches aidants**

Le décret n°2025-827 du 19 août 2025, relatif à la mise en œuvre de prestations de suppléance à domicile du proche aidant et dans le cadre de séjours dits de « *répit aidant-aidé* » dérogeant au droit du travail, est paru au *JO* du 20.

► **Travailleurs handicapés**

Deux décrets, qui modifient le code du travail, sont parus au *JO* du 27 :

- le décret n°2025-844 du 25 août 2025 relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail ;
- le décret n°2025-845 du 25 août 2025 relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services.

► **Apprentissage**

Le décret n°2025-860 du 29 août 2025, fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 30.

► **Procédure civile**

L'arrêté du 29 août 2025, fixant la liste des dispositifs de communication électronique auxquels il peut être recouru pour les envois, remises et notifications mentionnés à l'article 748-1 du code de procédure civile, est paru au *JO* du 31.

► **Procédure**

L'arrêté du 29 août 2025, modifiant l'arrêté du 28 avril 2021 pris en application de l'article 9 du décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives, est paru au *JO* du 3 septembre.

Jurisprudence

► **Prise d'acte - Arrêt de travail - Préavis**

Dès lors qu'il résulte de ses constatations qu'au jour de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail le salarié est en arrêt de travail pour maladie, le juge, ayant fait produire à la prise d'acte les effets d'une démission, ne peut pas condamner l'intéressé à payer à l'employeur une indemnité pour non-respect du préavis (Cass. soc., 25-6-25, n°21-16745).

► **Départ volontaire à la retraite - Indemnité - Prescription**

La demande d'un salarié qui porte sur le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, et non sur la rupture du contrat de travail, est soumise à la prescription triennale de l'article L 3245-1 (Cass. soc., 25-6-25, n°23-22107).

► **Forfait en heures**

En cas de conclusion d'une convention de forfait mensuel en heures, les heures supplémentaires effectuées hors forfait sont calculées sur la semaine et non sur le mois (Cass. soc., 25-6-25, n°24-16317).

► **Transfert conventionnel - Heures supplémentaires Travail dissimulé**

En cas de transfert conventionnel des contrats de travail, ces derniers sont rompus avec l'ancien employeur. Le salarié doit, dès lors, intenter son action en paiement d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé envers son ancien employeur (Cass. soc., 2-7-25, n°23-20428).

► **Licenciement - Faute grave - Circonstances vexatoires**

Même licencié pour faute grave, le salarié peut demander des dommages-intérêts si le licenciement s'est déroulé dans des circonstances vexatoires (Cass. soc., 1-7-25, n°24-14206).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires, la production par un salarié, de sa fiche de poste, sa délégation de pouvoirs, la description de ses tâches, plusieurs attestations de

collègues confirmant sa charge de travail, ses mandats de représentation et de participation à de nombreux colloques, congrès, formations, ses justificatifs de transports et ses notes de frais, et des courriels envoyés tôt le matin ou tard (Cass. soc., 9-7-25, n°24-16397).

► **Prime d'ancienneté**

Le versement d'une prime d'ancienneté conventionnelle normalement réservée aux salariés qui répondent aux conditions pour son octroi, ne présume pas la reprise d'ancienneté par un employeur en faveur du salarié, dès lors que les juges n'ont pas répondu aux conclusions de l'employeur qui fait valoir que les bulletins de paie mentionnent uniquement la date d'embauche à l'exclusion de toute autre date permettant de faire remonter l'ancienneté au-delà de cette date (Cass. soc., 9-7-25, n°24-16281).

► **Chauffeur VTC - Contrat de travail**

Le chauffeur, qui librement peut s'inscrire et travailler sur d'autres plateformes, ou même exercer son activité en dehors de toute application numérique, peut effectuer des courses en dehors de la plateforme avec sa propre clientèle, peut accepter ou refuser des courses proposées par la plateforme, et malgré le fait que cette dernière puisse de manière brève couper la connexion au chauffeur, peu importe également la fixation d'un tarif maximum par la plateforme, n'est pas dans un lien de subordination vis-à-vis de la plateforme (Cass. soc., 9-7-25, n°24-13513).

► **Licenciement nul - Indemnités**

Le salarié dont le licenciement a été jugé nul et qui demande sa réintégration, a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des revenus de remplacement éventuellement perçus.

Il ne peut en revanche bénéficier des indemnités de rupture (Cass. soc., 9-7-25, n°23-21863).

► **Insuffisance professionnelle**

N'a pas une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour insuffisance professionnelle, lorsque l'employeur n'a pas organisé des formations ou tutorats pour aider le salarié, ou faute d'avoir mis en place un plan de retour à la performance, ou un accompagnement (Cass. soc., 9-7-25, n°24-16405).

► **Travail intérimaire - Requalification**

L'emploi d'un travailleur temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux dont la liste est fixée par voie réglementaire (art. D 4154-1) entraîne la requalification du contrat de mission en CDI.

La preuve que le travail ne fait pas partie de ceux prohibés incombe à l'employeur.

Faute pour l'employeur de rapporter une telle preuve, un travailleur temporaire exposé à des poussières de métaux durs durant l'exécution de son travail est fondé à demander la requalification de son contrat (Cass. soc., 9-7-25, n°24-16142).

► **Ancienneté - Rémunération**

L'ancienneté des salariés peut justifier une différence de traitement lorsqu'elle n'est pas déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base (Cass. soc., 9-7-25, n°24-15961).

► **Faute grave - Salarié protégé Transfert messagerie professionnelle**

Constitue une faute grave pour un salarié protégé exerçant une fonction de data manager dans une caisse de retraite, le fait de rediriger l'ensemble des mails de sa messagerie professionnelle vers une adresse électronique personnelle afin de s'assurer de l'intégrité des échanges électroniques, dans un contexte de tensions vives au sein de l'entreprise et de défiance vis-à-vis de certains représentants syndicaux, eu égard au risque sur les données personnelles des ressortissants de la caisse de retraite, et à la sensibilisation du salarié à ce risque en raison de la fonction exercée (CE, 30-7-25, n°495234).

► **Autorisation de licenciement - Motif de la demande**

Lorsque l'autorité administrative estime que le motif pour lequel un employeur lui demande l'autorisation de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé n'est pas fondé, elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée en lui substituant un autre motif de rupture de ce contrat de travail, alors même que cet autre motif aurait été de nature, s'il avait été présenté par l'employeur, à justifier une telle rupture (CE, 30-7-25, n°494223).

► **Administrateur réseau - Infraction pénale Accès aux messages des salariés**

Se rend coupable de l'infraction de maintien frauduleux dans un système de traitement automatisé de données, le salarié employé comme administrateur de réseau qui prend connaissance du contenu des messages échangés au sein du réseau, à des fins étrangères à sa mission et à l'insu des titulaires des messages, même s'il dispose, en raison de ses fonctions, d'un droit général d'accès à la messagerie (Cass. crim., 2-9-25, n°24-83605).

► **CDI - Refus après un CDD**

Malgré le recours de différentes organisations syndicales dont la CGT-FO, le Conseil d'Etat reconnaît la licéité du décret d'application supprimant les allocations chômage à une personne ayant refusé à 2 reprises au cours des 12 derniers mois une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission (CE, 18-7-25, n°492244).

► **Harcèlement - Absence d'enquête interne**

L'absence d'ouverture d'une enquête interne à la suite de faits de harcèlement sexuel signalés par une salariée dans le cadre de ses fonctions, alors même qu'il eût été utile d'en diligenter une, est de nature à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité (Défenseure des droits, déc. n°2025-130, 7-7-25).

FOCUS

L'introduction de l'intelligence artificielle, même en phase de test, nécessite la consultation du CSE

L'intelligence artificielle (IA) représente tout outil utilisé par une machine afin de « reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité ».

Le déploiement de l'IA dans les entreprises risque d'entraîner des bouleversements qui auront des conséquences sociales indéniables. Les représentants du personnel devront être vigilants pour que ce déploiement ne se fasse pas de manière autocratique, l'idée ne doit pas être de remplacer l'humain mais de l'accompagner dans son travail.

Les systèmes d'IA peuvent être utilisés pour prendre des décisions influant sur les conditions des relations professionnelles, la promotion ou le licenciement, pour attribuer des tâches sur la base du comportement individuel, de traits de personnalité ou de caractéristiques personnelles, ou encore pour suivre et évaluer les performances et le comportement des travailleurs.

Dernièrement, le tribunal judiciaire de Nanterre a rappelé que l'introduction de l'intelligence artificielle, comme toute nouvelle technologie, doit être soumise pour information/consultation au CSE (TJ Nanterre, ord. référé, 14-2-25, n°24/01457).

Pour les magistrats de Nanterre, le déploiement de plusieurs applications informatiques intégrant l'IA, même lorsqu'il s'agit d'une simple expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet plus abouti, nécessite la consultation du CSE.

La Cour de cassation avait déjà précisé que la mise en œuvre d'un projet à étapes suppose une consultation préalable du CSE à chaque étape (Cass. soc., 7-2-96, n°93-18756).

Autrement dit, l'information/consultation du CSE s'impose lors de l'introduction d'une IA, y compris lorsqu'il s'agit uniquement d'une phase « test » ou d'une phase « pilote », dès lors que cet outil est utilisé par les salariés, même partiellement.

L'information/consultation du CSE doit permettre à celui-ci d'apprécier :

- les conséquences sociales sur l'emploi (le but de l'IA, ses spécificités techniques et critères de fonctionnement, le nombre de salariés concernés par l'IA, l'impact à court, moyen et long terme sur les emplois, la sécurité du système et des données recueillies, les formations envisagées pour s'approprier l'IA, la part de l'humain dans la prise des décisions...);

- son impact éventuel en termes de risques psychosociaux (parmi les risques identifiés : hausse excessive des tâches complexes pouvant conduire à une surcharge mentale du fait de l'automatisation des tâches répétitives et basiques, développement du management algorithmique pouvant entraîner une perte d'autonomie au travail, subordination déshumanisante à la machine, surveillance intrusive...);
- ses conséquences environnementales et de formuler des propositions.

L'employeur doit veiller à fournir au CSE tous les documents nécessaires à l'évaluation des impacts du projet envisagé. En tout état de cause, le CSE peut désigner un expert pour évaluer les effets du déploiement de l'outil d'IA. En effet, l'article L 2315-94 du code du travail prévoit qu'un expert peut être désigné en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés (Cass. soc., 12-4-18, n°16-27866).

Le CSE peut demander la suspension du déploiement de l'IA dans l'entreprise tant qu'il n'aurait pas été informé/consulté sur celui-ci (Cass. soc., 6-3-12, n°10-30815). Par contre, lorsque la consultation du CSE a eu lieu mais qu'elle a été irrégulière, cette consultation irrégulière ne peut donner lieu qu'à une indemnisation du préjudice subi par le CSE (Cass. soc., 8-11-17, n°16-15584).

Lorsque l'employeur entend utiliser l'IA dans l'entreprise, il lui revient normalement d'intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ceux associés à l'usage de l'IA. Enfin, les syndicats peuvent également décider d'engager une négociation collective sur l'IA avec l'employeur pour rendre le changement moins « brutal ».

A noter que le règlement européen du 13 juin 2024 sur l'intelligence artificielle, entré partiellement en vigueur le 2 février 2025, interdit strictement l'utilisation de l'IA pour la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail.