



Actualités législatives et réglementaires

► *Emploi des seniors - Dialogue social*

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, est parue au JO du 25.

► *Apprentissage*

Le décret n°2025-1031 du 31 octobre 2025, relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, est paru au JO du 1^{er} novembre.

► *Viol - Agressions sexuelles*

La loi n°2025-1057 du 6 novembre 2025, visant à modifier la définition pénale du viol et des agressions sexuelles, est parue au JO du 7.

Jurisprudence

► *Egalité de traitement - Cessation anticipée d'activité*

En vertu du principe d'égalité de traitement, la candidature à une mesure de cessation anticipée d'activité prévue par un PSE ne peut être refusée à un salarié pour un motif tenant à son âge (condition prévue par l'accord), dès lors que la condition d'âge et d'ancienneté dépend du choix discrétionnaire de l'employeur de la date de signature de l'accord de rupture, de sorte que les conditions d'éligibilité n'étaient pas préalablement définies ni contrôlables (Cass. soc., 5-11-25, n°24-11723).

► *Rupture conventionnelle collective*

Un salarié peut exiger que l'employeur respecte les dispositions de l'accord collectif portant RCC, et réclamer le paiement d'une somme complémentaire au titre de l'indemnité de rupture même s'il ne sollicite pas l'annulation de sa rupture conventionnelle (Cass. soc., 5-11-25, n°23-14633).

► *Discrimination - Action de groupe*

Pour apprécier le fait générateur de la responsabilité ou le manquement de l'employeur postérieur à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, le juge, saisi d'une action de groupe fondée sur une discrimination collective s'étant poursuivie tout au long de la carrière des salariés au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, prend en compte les éléments de fait qui n'ont pas cessé de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, quand bien même sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article L. 1134-9 du code du travail (Cass. soc., 5-11-25, n°24-15-269).

► *Liberté d'expression - Faute grave*

Le fait pour un directeur commercial de tenir de manière répétée des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants et qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère

dégradant constitue une faute grave justifiant le licenciement (Cass. soc., 5-11-25, n°24-11048).

► *Licenciement collectif - Date d'effet*

La CJUE juge qu'en vertu de l'article 4 de la directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs que la résiliation d'un contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif soumis à l'obligation de notification à l'autorité publique compétente prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, ne peut prendre effet qu'à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cet article.

De plus, l'article 3 et l'article 4 de cette directive doivent être interprétés en ce sens que : « un employeur qui a procédé à la résiliation d'un contrat de travail sans notifier à l'autorité publique compétente le projet de licenciement collectif dans le cadre duquel s'inscrit cette résiliation, en violation de cette première disposition, ne saurait régulariser l'absence d'une telle notification de telle sorte que ladite résiliation prenne effet 30 jours après cette régularisation » (CJUE, 30-10-25, C-134/24, Tomann).

► *Magistrats - Temps de travail*

Selon la CJUE les magistrats du parquet relèvent du champ d'application de la directive 2003/88/CE relative au temps de travail. Elle juge qu'une réglementation nationale ne peut exclure l'activité des magistrats du parquet du champ d'application de la directive 2003/88, pour autant que cette activité, lorsqu'elle est exercée dans des conditions normales, puisse être soumise à une planification du temps de travail respectueuse des prescriptions imposées par la directive 2003/88.

Enfin, elle juge qu'une période de garde effectuée en dehors du temps de travail normal des magistrats du parquet, qui implique la présence obligatoire de ces magistrats sur le lieu de travail, ou une période de garde sous régime d'astreinte, qui implique une telle présence à leur domicile, doit être qualifiée de « temps de travail », au sens de cet article 2, dans la mesure où, pendant ces périodes de garde, les contraintes imposées auxdits magistrats

sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ces derniers, de gérer librement, au cours desdites périodes, le temps pendant lequel leurs services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à leurs propres intérêts (CJUE, 30-10-25, C-373/24, Ramavic).

► **Rappel de salaire - Heures supplémentaires** **Preuve**

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande en rappel de salaire pour heures supplémentaires la production de plannings décrivant pour chaque semaine les dossiers abordés, la personne chargée du dossier, la société concernée, la date demandée et la date de remise, quand bien même ces plannings ne mentionneraient aucun jour précis, ni horaires, ni le nombre d'heures pour chacun des dossiers (Cass. soc., 22-10-25, n°24-15279).

► **Inaptitude - Redassement**

Un employeur ne peut pas se voir reprocher de ne pas avoir effectué une recherche loyale et sérieuse de redassement à l'égard d'un salarié déclaré inapte en raison d'un poste qui n'aurait pas été proposé au salarié, dès lors que ce poste exige une qualification et des compétences techniques que le salarié n'a pas (Cass. soc., 22-10-25, n°24-15848).

► **AT/MP - Licenciement**

Le licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle et dont le contrat demeure suspendu en raison de l'absence de visite de reprise, qui n'est pas motivé par une faute grave du salarié ou une impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'accident ou la maladie est nul (Cass. soc., 22-10-25, n°24-15316).

► **Coemploi - Licenciement**

Lorsqu'un salarié est lié à des coemployeurs par un contrat de travail unique, le licenciement prononcé par l'un d'eux est réputé prononcé par tous.

Dès lors qu'un est des coemployeurs licencie le salarié, le juge doit vérifier si le motif invoqué est susceptible de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement à l'égard des autres (Cass. soc., 22-10-25, n°24-17333).

► **Travail temporaire - Requalification - Référé**

Selon l'article R 1455-6 du code du travail, la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le juge qui a constaté que l'employeur, après avoir reçu notification des décisions exécutoires par provision ayant ordonné la requalification des contrats de mission en CDI, avait mis fin aux relations de travail à l'arrivée du terme d'origine des derniers contrats de mission, en a exactement déduit une atteinte au droit au procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

caractérisant ainsi l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il appartenait au juge des référés de faire cesser en ordonnant la réintégration des salariés (Cass. soc., 22-10-25, n°24-16271).

► **Absence prolongée - Maladie - Licenciement**

La désorganisation causée par l'absence prolongée du salarié et rendant nécessaire son remplacement définitif s'entend de la désorganisation de l'entreprise. Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un directeur d'établissement dont l'absence pour cause de maladie engendre une perturbation qui ne va pas au-delà de l'établissement au sein duquel il est salarié, pas plus qu'elle ne perturbe un secteur d'activité essentiel de l'entreprise (Cass. soc., 22-10-25, n°24-11472).

► **Licenciement - Pouvoir - Secteur associatif**

Le licenciement effectué par un directeur, qui en application des statuts d'une association, n'a pas le pouvoir de signer une lettre de licenciement ou une rupture conventionnelle mais peut uniquement préparer la procédure de licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 22-10-25, n°24-15046).

► **Travail dominical - Fermeture hebdomadaire**

Le fait qu'un établissement visé par un arrêté préfectoral de fermeture soit autorisé, par l'article L 3132-12, ou par accord collectif, fût-il étendu, à donner le repos hebdomadaire par roulement, ne fait pas obstacle à la fixation d'un jour de fermeture hebdomadaire.

Le juge peut enjoindre à une entreprise de fermer l'ensemble de ses établissements le jour fixé par l'arrêté préfectoral qui s'applique à elle. L'ouverture des établissements en violation de l'arrêté fonde un syndicat à demander des dommages-intérêts (Cass. soc., 22-10-25, n°23-22615).

► **Indemnité de congés payés - Assiette**

Selon l'article L 3141-24, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés est la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, incluant notamment l'indemnité de congé de l'année précédente (Cass. soc., 22-10-25, n°24-17648).

► **Période d'essai - Renouvellement**

Le renouvellement de la période d'essai requiert l'accord des parties. L'absence de refus exprès du salarié ne rend pas le renouvellement de sa période d'essai licite.

La rupture de la période d'essai renouvelée sans l'accord du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 22-10-25, n°24-15053).

► **AGS - Caducité - Appel**

Le litige qui porte sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail conclu avec un employeur à l'encontre duquel une procédure collective a été ouverte et qui concerne des créances de nature salariale susceptibles de relever de la garantie de l'AGS est indivisible entre le salarié créancier, l'employeur débiteur et le mandataire judiciaire.

En raison de l'indivisibilité la caducité de l'appel constatée, d'une part, à l'égard de l'employeur et, d'autre part, à l'égard des organes de la procédure éteint l'instance et rend sans objet l'intervention de l'AGS (Cass. soc., 15-10-25, n°24-16188).

► **Licenciement - Procédure**

La rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Un employeur ne peut être rendu responsable d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans l'hypothèse où la préétendue intention de rompre le contrat n'a pas été exprimée publiquement, que cette intention parvienne à la connaissance du salarié non pas par l'employeur lui-même mais par un tiers extérieur à l'entreprise (Cass. soc., 15-10-25, n°24-15284).

► **Lettre de licenciement - Secteur Associatif**

Si le salarié peut se prévaloir des statuts ou du règlement intérieur d'une association pour justifier du défaut de pouvoir de la personne signataire de la lettre de licenciement, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité de la désignation de l'organe titulaire du pouvoir de licencier au regard de ces statuts pour contester son pouvoir (Cass. soc., 15-10-25, n°23-22357).

► **Elections CSE - Liste de candidats - Parité**

La surreprésentation d'un sexe sur une liste de candidats présentée par un syndicat entraîne l'annulation de l'élection des élus surreprésentés peu importe que les candidats soient les seuls élus pour avoir été présentés en tête de liste (Cass. soc., 15-10-25, n°24-60166).

► **Obligation de sécurité - Manquement**

N'apporte pas la preuve d'avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, l'employeur qui, suite au traumatisme d'un conducteur de métro après la collision du métro avec des personnes, traumatisme ayant conduit à un arrêt de travail, invoque que l'accident trouve son origine dans le suicide ou la déambulation sur les voies de personnes, qui sont des événements extérieurs à l'entreprise particulièrement difficiles à prévenir (Cass. soc., 15-10-25, n°24-14912).

► **DS - Contestation - Procédure civile**

La contestation de la désignation d'un DS par déclaration au greffe alors qu'est exigé une requête (art. R 2143-5) est irrecevable (Cass. soc., 15-10-25, n°24-16319).

► **Harcèlement moral - Congé maternité Prévention des risques professionnels**

Faire reporter à une salariée son départ en congé maternité, et lui demander de travailler durant son congé, au détriment de sa santé et de celle de son enfant, peut caractériser une situation de harcèlement moral.

Par ailleurs, un salarié est fondé à demander des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels (art. L 4121-1 et L 4121-2) qui est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (art. L 1152-1) (Cass. soc., 8-10-25, n°23-23759).

FOCUS

Le salarié peut-il avoir accès au contenu de ses mails professionnels ?

Dans une décision importante en date du 18 juin 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que « 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 et, d'autre part, que 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 » (Cass. soc., 18-6-25, n°23-19022).

Autrement dit, un employeur ne peut refuser, sans raison valable, de répondre favorablement à une demande d'un salarié (notamment pour assurer sa défense dans le cadre d'un litige) tendant à ce que lui soit communiqué les courriels émis ou reçus par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. L'employeur ne peut d'ailleurs exiger du salarié qu'il explique les motifs de sa demande d'accès aux mails.

Le non-respect du droit d'accès aux données personnelles est fautif et le tribunal qui constate que cette abstention fautive de

l'employeur a causé un préjudice au salarié doit apprécier souverainement le montant de ce préjudice.

L'employeur doit fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires...) que le contenu des courriels, la seule limite qui pourrait justifier un refus de transmission partielle réside dans la nécessité pour l'employeur de respecter le droit des tiers, comme le secret des affaires ou la vie privée d'autres salariés.

La CNIL avait déjà, dans une publication du 5 janvier 2022 disponible sur son site Internet (mise à jour le 31 janvier 2025), précisé que les courriels professionnels pouvaient être considérés comme des données personnelles dès lors qu'ils permettent d'identifier une personne.

La Cour de cassation reconnaît au salarié un droit d'accès à ses données très large contrairement à la CJUE qui a tendance à se montrer plus restrictive (CJUE, 4-5-23, aff. C-487/21 : « le salarié ne peut accéder au document en tant que tel mais seulement aux données à caractère personnel qu'il contient », voir notamment § 32, § 46 et 53).

Suivant les règles du RGPD, l'employeur doit adresser les éléments demandés dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié. Ce délai peut être prolongé de deux mois si la complexité et le nombre de demandes le justifient, notamment lorsque le salarié réclame tous les documents comportant ses données personnelles. L'employeur doit alors informer l'intéressé de cette prolongation et des motifs du report dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Le salarié est normalement en droit de demander à titre gratuit, une première copie (CJUE, 26-10-23, aff. C-307/22).

Si l'employeur ne satisfait pas à son obligation de transmission (voir notamment art. 15, § 3 et 4, du RGPD), le salarié ou l'ex-salarié peut saisir la CNIL ou le CPH en référé pour faire respecter son droit.

Si dans certains cas, le code du travail régit la conservation de certains documents (ex : bulletin de paie, le registre du personnel, le contrat de travail...), la durée de conservation des mails n'est fixée expressément par aucun texte. Les données personnelles comme les mails ne peuvent être conservées indéfiniment, il appartient au responsable du traitement de déterminer cette durée de conservation en fonction de l'objectif ayant conduit à la collecte de ces données. Cette question mérite de faire l'objet d'une discussion en CSE.