



Actualités législatives et réglementaires

► Attributions du ministre du travail

Le décret n°2025-1001 du 29 octobre 2025 relatif aux attributions du ministre du travail et des solidarités est paru au JO du 30.

► Micro-entreprise et TPE

La loi n°2025-1044 du 3 novembre 2025 visant à garantir un cadre fiscal stable, juste et lisible pour nos micro-entrepreneurs et nos petites entreprises est parue au JO du 4.

► Représentativité

De nombreux arrêtés sont parus aux JO du 5, 6, 8, 11 novembre.

► Conseillers prud'hommes

Le décret n°2025-1088 du 17 novembre 2025 relatif à la déclaration d'intérêts et à l'entretien déontologique des conseillers prud'hommes est paru au JO du 19.

Jurisprudence

► Délégué syndical central – Eligibilité – Gérant

Le gérant d'une société à responsabilité limitée faisant partie d'une UES, titulaire par ailleurs pour des fonctions techniques d'un contrat de travail, fût-il conclu avec une autre société appartenant à la même UES, ne remplit pas les conditions d'éligibilité requises pour exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette UES en raison du mandat social lui conférant la qualité de chef d'entreprise d'une entreprise incluse dans cette UES (Cass. soc., 19-11-25, n°24-16430).

► Délégué syndical – Désignation – Annulation

Un salarié ne peut par avance renoncer au droit d'être désigné DS qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L 2143-3 du code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10%.

La désignation d'un adhérent en qualité de DS en remplacement d'un DS précédemment désigné n'est pas valable si, à la date à laquelle le DS a renoncé à être désigné, son mandat était toujours en cours, faute de démission ou de révocation par le syndicat (Cass. soc., 19-11-25, n°24-17356).

► QPC – Salarié membre d'une commission paritaire conventionnelle – Licenciement

La Cour de cassation transmet au Conseil constitutionnel la question de savoir si l'exigence d'une demande d'autorisation administrative de licenciement pour un salarié membre d'une commission paritaire professionnelle créée par un accord collectif, en dehors de toute disposition légale prévoyant cette autorisation, porte atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle garanties par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (Cass. soc., 19-11-25, n°25-14582).

► Salarié protégé – Sanction

La contestation d'une mise à pied prononcée à titre disciplinaire à l'encontre d'un salarié protégé, dont la mise en œuvre n'est pas subordonnée à l'autorisation préalable de l'autorité administrative, ne relève pas de la compétence du juge administratif.

Un salarié protégé licencié pour une faute résultant de son refus de se conformer à une telle sanction peut néanmoins en critiquer le bien-fondé devant le juge administratif, à l'appui de sa demande d'annulation de la décision administrative ayant autorisé son licenciement (CE, 17-11-25, n°496006).

► Faute disciplinaire – Modification du contrat – Liberté d'expression

Lorsqu'en interprétant les clauses ambiguës du contrat de travail, le juge fait ressortir que les fonctions du salarié ont été contractualisées, le changement d'affectation constitue une modification du contrat que le salarié est en droit de refuser sans encourir une sanction.

Le fait de considérer comme fautif l'enregistrement effectué par le salarié, d'une conversation entre lui et une autre personne à l'insu de cette dernière, mais de ne pas produire cet enregistrement aux débats, laisse entendre qu'il n'y pas de question relative à un mode de preuve déloyal et écarte de manière implicite le caractère de faute grave de cet enregistrement.

Enfin les propos excessifs, insultants, ou menaçants du salarié qui ont été adressés au seul directeur général et portés à la seule connaissance du président, sans qu'ait été rapportée la preuve d'une diffusion plus large des propos, lesquels par ailleurs étaient tenus en réponse à la modification du contrat que le salarié a pu ressentir comme une rétrogradation, s'ils peuvent constituer une faute, pour autant ils ne constituent pas une faute grave (Cass. soc., 13-11-25, n°24-13794).

► **Démission – Manquement – Employeur**

N'est pas claire et non équivoque la démission du salarié dans l'hypothèse où le salarié préalablement à sa démission fait état de l'importance de sa charge de travail lors d'examens médicaux réalisés pour le contrôle de la santé au travail, qu'il alerte sa hiérarchie sur sa situation critique du fait de cette surcharge devenue insupportable, sollicite une visite du médecin du travail et mentionne dans un entretien d'évaluation annuelle, un équilibre vie personnelle-professionnelle inexistant, un périmètre d'intervention trop large sur des fuseaux horaires différents, entraînant une charge mentale très élevée (Cass. soc., 13-11-25, n°23-23535).

► **Egalité de traitement – Prime**

Une différence de traitement établie par voie d'engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés de la même entreprise et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Il en résulte qu'une prime ne peut être réservée à certains salariés au motif que les représentants du personnel ne s'étaient pas emparés du sujet en ne demandant pas de justification sur les critères objectifs retenus par l'employeur, ou en n'exigeant pas une négociation salariale sur ladite prime (Cass. soc., 13-11-25, n°24-17547).

► **Salaire minimum – Directive 2022/2041**

La CIUE valide, à deux réserves près, la directive européenne sur le salaire minimum.

Elle annule deux dispositions de la directive européenne 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE

au motif qu'elles comportent une ingérence directe dans la fixation des rémunérations dans les États membres, contraire à l'article 153 TFUE.

Il s'agit de la règle qui prévoit l'harmonisation d'une partie des éléments constitutifs des salaires minimaux légaux, et de celle qui empêche la diminution de ces salaires minimaux, lorsque la législation nationale prévoit un mécanisme automatique d'indexation de ces salaires (CIUE, 11-11-25, n°C-19/23).

► **Contrat de travail international – Loi applicable**

Ayant constaté que le contrat de travail dit « *contrat international* » précisait qu'il était soumis au droit français et que le contrat de travail dit « *local* » ne précisait pas expressément la loi applicable, mais faisait référence au droit belge, le juge, dans l'exercice de son pouvoir souverain, a pu décider que les parties avaient fait le choix exprès et non équivoque de la loi française pour régir une partie de leur relation contractuelle (Cass. soc. 5-11-25 n°23-10637).

► **Travail dissimulé**

L'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié n'est pas constituée lorsque l'employeur français d'un salarié expatrié s'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes sociaux de l'État membre de l'Union européenne compétent en application des règlements européens sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (Cass. soc., 5-11-25 n°23-10637).

FOCUS

Rupture conventionnelle collective : à quoi peut prétendre le salarié ?

La rupture conventionnelle collective (RCC) permet de supprimer des postes en ayant recours à des départs volontaires. Elle ne doit pas être confondue avec un plan de départs volontaires (PDV) qui peut être mis en place unilatéralement par l'employeur, les PSE (qui impliquent nécessairement des difficultés économiques) et les APC. La RCC est toute entière construite autour de la négociation collective : art. L 1237-19 et s. du code du travail. La RCC ne peut être mise en place que par un accord collectif majoritaire conduit au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et doit être validée par l'administration avant de pouvoir s'appliquer. La RCC est possible dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou constituer un droit pour le salarié. L'accord collectif mettant en place la RCC doit prévoir :

- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des

ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;

- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ.

L'accord collectif mettant en place la RCC, qui doit faire l'objet d'une validation par l'autorité administrative (par la Drees), doit donc exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emploi. Cette exclusion implique d'une part que l'accord comporte l'engagement de maintenir l'emploi de ceux qui ne sont pas volontaires et, d'autre

part, que l'accord définisse sa durée d'application, à savoir celle pendant laquelle aucun licenciement économique n'est envisageable.

L'accord collectif doit prévoir les conditions d'information du comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi. Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

La RCC peut intervenir en cas de difficultés économiques, à la condition toutefois qu'elle ne se traduise pas par la fermeture du site auquel cas le volontariat serait biaisé (CE, 21-3-23, n°459626 : un accord collectif de rupture conventionnelle collective ne peut être validé par l'administration lorsqu'il vise à se substituer à un PSE pour cessation d'activité). La RCC peut aussi s'envisager en dehors de toute difficulté économique ou de toute menace pour la compétitivité de l'entreprise.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. Les salariés quittant l'entreprise via une RCC ne peuvent pas bénéficier du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle, ni de la priorité de réembauchage. Les salariés protégés (DS, membres élus du CSE...) peuvent bénéficier d'une RCC mais cette rupture d'un commun accord est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement.

L'accord collectif doit prévoir certaines garanties pour le salarié acceptant la RCC :

- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement. L'indemnité versée n'est pas imposable et est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. La RCC ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L.1237-18-1 à L.1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

Dans une décision en date du 5 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que :

« L'absence de demande en annulation de la rupture d'un commun accord de son contrat de travail signée dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective [RCC] et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions des articles L.1237-19-1 et L.1237-18-2 du code du travail et de celles de l'accord d'entreprise portant rupture conventionnelle collective relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique incitative, à l'allocation de congé de mobilité et à l'indemnité pour concrétisation de projet dues en application de cet accord collectif, à la suite d'une telle rupture » (Cass. soc., 5-11-25, n°23-14633).

Autrement dit, un salarié peut devant le conseil de prud'hommes (CPH), sans demander l'annulation de sa rupture, exiger le respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives au montant minimal des indemnités prévues par un accord collectif instituant la RCC.

La contestation portant sur la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la RCC doit être formée, à peine d'irrecevabilité, devant le CPH avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat.

L'accord mettant en place la RCC, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision de la Dreets ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration devant le juge administratif. La décision de validation de l'accord instituant la RCC et les voies et délais de recours doivent être portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L.1235-7-1 du code du travail.