



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Apprentissage*

Le décret n°2025-1174 du 8 décembre 2025 relatif aux procédures de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est paru au JO du 9.

### ► *CCI et CMA*

Le décret n°2025-1187 du 8 décembre 2025 prorogeant d'un an la durée des mandats des membres des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat est paru au JO du 10.

### ► *Formation syndicale – Agriculture*

Le décret n°2025-1188 du 9 décembre 2025 relatif à l'aide en faveur de la formation des travailleurs appelés à exercer des responsabilités dans des organisations syndicales ou professionnelles agricoles est paru au JO du 10.

Le décret n°2025-1191 du 10 décembre 2025 portant procédure d'agrément des associations et entités pour la conduite d'actions de groupe nationales et transfrontières et précisant leurs obligations en matière de publicité de leurs financements est paru au JO du 11.

### ► *Conseillers prud'hommes – Renouvellement*

L'arrêté du 3 décembre 2025 portant nomination des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029 est paru au JO du 10.

## Jurisprudence

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

Lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée en un lieu déterminé, est amené à exercer ses activités en un lieu différent, destiné à devenir le nouveau lieu de travail habituel de ce travailleur, il convient de tenir compte de ce dernier lieu, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des circonstances, en vue de déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties (CIUE, 11-12-25, C-485/24).

### ► *AT/MP – Preuve – Opposabilité*

L'opposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que l'employeur conteste l'origine professionnelle de la maladie à l'encontre du salarié qui entend bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie (Cass. soc., 10-12-25, n°24-17672).

### ► *Harcèlement moral managérial*

Une situation de harcèlement moral peut être reconnue à l'égard d'un salarié, même lorsque celui-ci n'a pas personnellement subi des faits précis et répétés de harcèlement moral, dès

lors que les méthodes de gestion au sein de l'entreprise (pression pour faire démissionner les salariés, insultes, infractions relevées par l'inspecteur du travail) ont pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15412).

### ► *Etat de santé – Secret médical – Licenciement*

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant. L'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical. Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15412).

### ► *Congé individuel de formation – AT/MP*

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident au cours d'un congé individuel de formation, la personne ou l'organisme responsable du centre de formation professionnelle ne se substitue pas à l'employeur du salarié victime. L'employeur du salarié est donc seul responsable des conséquences financières de l'inaptitude reconnue comme professionnelle (Cass. soc., 10-12-25, n°24-10205).

► **Contrats saisonniers – Prescription – Requalification**

N'est pas prescrite l'action en requalification de CDD saisonniers en un CDI formée moins de deux ans après le terme du dernier contrat par un salarié qui soutenait que la conclusion successive des contrats avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15882).

► **Vie privée – Situation familiale – Conflit d'intérêts – Licenciement**

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, obliger ses salariés à lui communiquer des informations sur leur situation familiale.

Est nul le licenciement motivé par une dissimulation par le salarié de sa situation matrimoniale, en l'occurrence son mariage avec une ancienne salariée de l'entreprise, salariée avec laquelle l'employeur a un différend judiciaire. L'existence d'un tel différend ne suffit pas à caractériser un conflit d'intérêts, et peu importe la clause du contrat de travail du salarié licencié l'obligeant à faire connaître tout changement intervenu dans sa situation familiale, d'informer son employeur de sa situation matrimoniale (Cass. soc., 10-12-25, n°24-17316).

► **Mise à la retraite – indemnité – Prescription**

En cas de mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur, la rupture du contrat de travail intervient à la date d'expiration du contrat de travail et non lors de la notification de la décision de l'employeur. Le point de départ du délai de prescription d'un an applicable à l'action en paiement de l'indemnité de mise à la retraite d'un salarié par son employeur est la date de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 10-12-25, n°24-12066).

► **Alsace-Moselle – Suspension du contrat – Salaire**

Le bénéfice du maintien de salaire n'est soumis, par l'article L 1226-23, à aucune condition d'ancienneté du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté (Cass. soc., 10-12-25, n°24-21299).

► **Licenciement disciplinaire – Imputabilité des faits**

Un salarié ne peut être licencié pour un fait qu'il n'a pas personnellement commis. Par ailleurs, le principe selon lequel nul n'est punissable que de son propre fait, issu des articles 8 et 9 de la DDHC, ne s'applique qu'aux peines prononcées par les juridictions répressives. Ce principe ne s'applique pas aux mesures, qui prises dans le cadre d'une relation de droit privée, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique. Il en découle que le licenciement prononcé en raison de l'utilisation frauduleuse d'un outil professionnel, non pas par le salarié lui-même, mais par un tiers à son insu, n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 10-12-25, n°23-15305).

► **Inaptitude – Constat**

Il résulte de la combinaison des articles L 4624-4, R 4624-31 et R 4624-32, que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à l'initiative de l'employeur sur le fondement du deuxième de ces textes, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail et nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15511).

► **Transfert d'entreprise – Groupe**

En cas de transfert d'entreprise, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements lorsque l'activité exercée par une entreprise appartenant à un groupe et constituant une entité économique autonome est transférée à une entreprise extérieure au groupe, les salariés qui, au jour du transfert, sont affectés de manière permanente à cette entité pour l'exécution de leur tâche habituelle, passent au service du cessionnaire. La caractérisation de l'entité économique autonome emporte application de l'article L 1224-1 relatif au transfert des contrats de travail (Cass. soc., 10-12-25, n°23-11819).

► **AT/MP – imputabilité**

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle donne lieu à un arrêt de travail, la présomption d'imputabilité au travail est automatique pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime. Un juge ne peut, dès lors, pas juger opposables à l'employeur les soins et les arrêts de travail prescrits à la victime sans constater que le certificat médical initial d'accident du travail prévoyait un arrêt de travail (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 4-12-25, n°23-18267).

► **Salarié protégé – Licenciement économique**

Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par un motif économique précédemment invoqué devant l'autorité administrative et qui a donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement. Un tel licenciement est nul (Cass. soc., 3-12-25, n°24-17383, n°24-17381).

► **Salarié protégé – Licenciement – Retraite – Réintégration**

Le salarié protégé, licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, s'il ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise, peut prétendre, en application de l'article L 2422-4, à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des

pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office. L'indemnité de l'article L 2422-4 donne lieu aux cotisations sociales y compris de retraite (Cass. soc., 3-12-25, n°24-13172).

### ► **Notion de faute lourde/faute grave**

Ne constitue pas une faute lourde mais grave, le fait pour un salarié de participer aux départs de clients au profit d'un concurrent sans être l'instigateur d'une telle action. La seule participation à l'acte préjudiciable ne caractérisant pas une volonté de nuire à l'employeur (Cass. soc., 3-12-25, n°24-12081).

### ► **Départ en retraite – Licenciement – Documents de fin de contrat**

L'interruption d'un préavis de départ à la retraite par le licenciement du salarié pour faute grave oblige l'employeur à remettre au salarié les documents de fin de contrat en les rectifiant (Cass. soc., 3-12-25, n°24-12081).

### ► **Licenciement – Procédure – Irrégularité**

Le principe de la réparation intégrale du préjudice impose que l'irrégularité de la procédure de licenciement soit réparée par le juge, soit par une indemnité distincte, soit par une somme comprise dans l'évaluation globale du préjudice résultant de la nullité du licenciement (Cass. soc., 3-12-25, n°23-19648).

### ► **CSE – Consultation – Expert – Documentation**

S'il appartient au seul expert-comptable, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, d'apprécier les documents utiles à sa mission, en revanche il appartient au juge, en cas de litige, d'apprécier la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert (Cass. soc., 3-12-25, n°24-19585).

### ► **Accident du travail – Choc psychologique**

Le choc psychologique subi par une salariée lors d'une réunion au cours de laquelle son management a été mis en cause et sa capacité à gérer un conflit a été critiquée constitue un accident du travail (Cass. soc., 19-11-25, n°24-12238).

### ► **Congé de mobilité – Salarié protégé – Office de l'inspecteur du travail**

Lorsqu'est envisagée la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé à la suite de son acceptation d'un congé de mobilité, l'inspecteur du travail territorialement compétent est celui de l'établissement auquel est rattaché le salarié, ou le siège réel de l'entreprise (si la direction effective de l'entreprise n'est pas exercée à son siège social).

L'inspecteur du travail dans le cadre de la demande d'autorisation de la rupture du contrat de travail du salarié protégé n'a pas à exercer un contrôle sur l'obligation de reclassement, les dispositions de l'article L 1233-3 relatives au licenciement économique n'étant pas applicables à un congé de mobilité prévu par un accord de GPEC.

L'inspecteur du travail doit toutefois contrôler le vice du consentement du salarié protégé lors de son adhésion au congé de mobilité (CE, 17-11-25, n°472008).

### ► **Représentant syndical – CSE – Heures de délégation**

Aucun crédit d'heures n'est attaché au mandat de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 501 salariés (CE, 17-11-25, n°495209).

## FOCUS

### **Droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes : comment ça marche ?**

Selon l'article L 2312-59 du code du travail, un membre du CSE peut exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles :

*« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.*

*L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.*

*En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.*

*Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».*

Au-delà des cas visés expressément par l'article L 2312-59, le droit d'alerte peut également être exercé en cas d'atteinte aux droits au respect de la vie privée, au droit de grève, à la liberté d'expression et

d'opinion ou en cas de manquements aux règles régissant la vidéosurveillance ou la géolocalisation. Concernant une atteinte au principe d'égalité de traitement, la question est en débat... Pour justifier une telle action, la différence de traitement constatée par le membre du CSE devrait en outre reposer sur un des critères discriminatoires visés à l'article L 1132-1 (Cass. soc., 9-9-20, n°18-25128).

Par exemple, l'exercice du droit d'alerte peut être justifié lorsque l'employeur a demandé à son administrateur réseau de contrôler les ordinateurs de certains salariés (Cass. soc., 17-6-09, n°08-40274). Dans cette affaire, les membres du CSE, craignant une atteinte injustifiée aux libertés individuelles, ont obtenu une enquête sur les conditions dans lesquelles les courriels personnels avaient pu être consultés et exploités.

Le droit d'alerte visant à faire cesser une atteinte aux droits des personnes, il ne peut être utilisé à l'égard d'un grief salarial (Cass. soc., 3-2-98, n°96-42062 : les membres du CSE ne peuvent faire usage de leur droit d'alerte pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou d'heures supplémentaires).

Ce droit d'alerte ne peut être utilisé pour agir en nullité des licenciements éventuellement prononcés à la suite d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles (Cass. soc., 3-11-10, n°09-42360 : « le délégué du personnel (dorénavant un membre du CSE) ne tient pas des dispositions de l'article L 2313-2 du code du travail le pouvoir d'agir en nullité d'un licenciement prononcé par l'employeur mais seulement de saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles »). Autrement dit, le droit d'alerte ne peut pas être utilisé dans le but d'obtenir l'annulation d'une sanction disciplinaire, pour laquelle le salarié dispose d'une voie de recours spécifique devant le CPH.

Ce droit d'alerte peut être exercé même si un seul salarié, voire le représentant du personnel lui-même, est victime d'une atteinte à ses droits et libertés individuelles. Il n'est pas nécessaire d'inscrire le déclenchement du droit d'alerte à l'ordre du jour d'une réunion du CSE, chaque élu disposant d'un pouvoir individuel pour l'exercer.

Si une atteinte aux droits des personnes est établie, le CPH peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte aux libertés, comme ordonner une mesure d'enquête, assortir sa décision d'une astreinte et condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts (Cass. soc., 3-3-21, n°19-20177).

Dans une décision en date du 3 décembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter des précisions importantes concernant l'exercice de ce droit d'alerte (Cass. soc., 3-12-25, n°24-10326) :

- Lorsque le CSE exerce son droit d'alerte au titre de l'article L 2312-59, le syndicat peut se joindre à l'action engagée par le CSE devant le CPH, l'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles des salariés dans l'entreprise portant un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;
- Une demande du CSE relative à l'accès et au contenu de le BDESE ne peut être fondée sur le droit d'alerte prévu par l'article L 2312-59. Si le comité ou un membre du CSE estime ne pas disposer d'éléments suffisants, celui-ci doit saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (article L 2312-15) ;
- La saisine de l'employeur par un membre du CSE exerçant le droit d'alerte prévu par l'article L 2312-59 n'étant soumise à aucun formalisme, l'écrit par lequel ce membre du CSE a saisi l'employeur lorsqu'il a constaté une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ne fixe pas les limites du litige. Ainsi, le membre du CSE peut se prévaloir devant le juge de la situation d'autres salariés, concernés par le harcèlement moral allégué dans l'écrit par lequel il a exercé son droit d'alerte, que celle des salariés mentionnés dans cet écrit ;
- L'exercice du droit d'alerte par un membre du CSE n'est pas subordonné à l'absence d'action du salarié concerné par l'alerte devant la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits. Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait jugé que « ni le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance ne font obstacle à ce que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L 2313-2 du code du travail, dont l'objet est de faire ordonner les mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le salarié intéressé engage ultérieurement une action au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail » (Cass. soc., 8-9-21, n°20-14.011). S'agissant de l'articulation de l'action du membre du CSE au titre de son droit d'alerte avec l'action du salarié pour faire valoir ses droits, la Cour de cassation considère donc que l'action de l'un n'empêche pas celle de l'autre.