Actualités législatives et réglementaires

► *Formation professionnelle*

Deux décrets sont parus au *JO* du 22 juin :

- le décret n°2025-558 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et à l'alternance, ainsi qu'au plafonnement des fonds propres des opérateurs de compétences ;
- le décret n°2025-560 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et de l'alternance et au plafonnement des fonds propres des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 19 juin 2025, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 24.

► *Mayotte*

L'arrêté du 28 mai 2025, abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2007 portant classement de la caisse de sécurité sociale de Mayotte, est paru au *JO* du 24.
L'arrêté du 20 juin 2025, relatif à l'instance chargée de l'attribution des aides d'action sanitaire et sociale aux travailleurs indépendants affiliés à la caisse de sécurité sociale de Mayotte, est paru au *JO* du 26.

► *Saisie des rémunérations*

L'arrêté du 20 juin 2025, relatif aux tarifs réglementés applicables aux prestations de saisie des rémunérations par les huissiers de justice et les commissaires de justice, est paru au *JO* du 26.

Jurisprudence

► *Licenciement - Prescription*

L'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre que lorsque les deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent aux mêmes fins.
L'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle qui oppose le salarié et la CPAM devant la juridiction de sécurité sociale ne tend pas aux mêmes fins qu'une action en contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement opposant le salarié à l'employeur devant la juridiction prud'homale (Cass. soc., 25-6-25, n°23-22821).

► *Expertise - Contestation*

Il résulte des articles L 2315-86 du code du travail et 481-1 du CPC que la demande en justice devant le président du tribunal judiciaire, statuant selon la procédure accélérée au fond, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation. Le juge ne peut retenir la date de placement au greffe de l'assignation pour déclarer l'action contestant le recours à une expertise irrecevable (Cass. soc., 25-6-25, n°24-12816).

► *Appel - Demandes nouvelles*

Ne tendent pas aux mêmes fins, la demande en rappels de salaire au titre d'un CDD formulée en première instance et celles de requalification des CDD en CDI ainsi que les indemnités de rupture afférentes formées en cause d'appel. Par conséquent, sont irrecevables les demandes de requalification et d'indemnités de rupture formées en appel (Cass. soc., 25-6-25, n°23-18889).

► *Période d'essai - Rupture*

Le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif discriminatoire ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul mais à la réparation du préjudice résultant de la nullité de cette rupture dont le juge apprécie souverainement le montant (Cass. soc., 25-6-25, n°23-17999).

► *Agents contractuels - Licenciement*

Eu égard à sa qualité d'employeur, l'organisme de droit privé est tenu, lorsque le licenciement de l'agent contractuel de l'Etat mis à sa disposition est jugé nul et que ce dernier ne demande pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible, d'indemniser l'agent de la perte injustifiée de son emploi au sein de cet organisme en lui versant une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, peu important que la rémunération de l'intéressé ait été versée, en tout ou partie, par son administration d'origine (Cass. soc., 25-6-25, n°23-17266).

► *PAP - Elaboration*

En application des articles L 2314-13 et R 2314-3, relèvent de la compétence du tribunal judiciaire, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, les contestations contre la décision de l'autorité administrative fixant la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

A défaut de décision du Dreets à l'expiration du délai de 2 mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition des sièges. Il appartient, en conséquence, au tribunal judiciaire d'examiner l'ensemble des contestations lorsqu'aucune décision n'a été rendue par le Dreets et de statuer sur les questions demeurant en litige d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue (Cass. soc., 25-6-25, n°23-24013).

► *Personnel navigant - Inaptitude*

Les dispositions spéciales du code de l'aviation civile prévoyant la compétence du CMAC pour se prononcer sur le caractère définitif des inaptitudes des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique n'ont pas le même objet que les dispositions d'ordre public du code du travail.
La déclaration d'inaptitude à l'égard d'un salarié prononcée par le CMAC ne dispense pas l'employeur de rechercher un reclassement de celui-ci dès lors que le médecin du travail conclut à une aptitude éventuelle à un autre poste dans l'entreprise.
Le licenciement prononcé en méconnaissance de la décision du médecin du travail est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 25-6-25, n°23-22830).

► *Contrepartie obligatoire en repos - Prescription*

L'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale (Cass. soc., 25-6-25, n°23-19887).

► *Appel - Demandes nouvelles*

Les demandes formées en première instance en paiement des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos ne tendent pas aux mêmes fins que la demande de remboursement des frais professionnels formée au stade d'appel. Cette dernière demande est donc irrecevable.
Est recevable en revanche, la demande de rappel de salaire au titre de la rémunération variable formée pour la première fois en cause d'appel (Cass. soc., 25-6-25, n°23-20007).

► *Rupture conventionnelle - Faute grave*

En l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période. Toutefois, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention.
L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle reste due au salarié (Cass. soc., 25-6-25, n°24-12096).

► *Droit disciplinaire - QPC*

Le Conseil d'Etat renvoie au Conseil constitutionnel une QPC par laquelle il est demandé si le fait que les articles relatifs aux modalités de tenue d'un entretien préalable à une sanction ou à un licenciement disciplinaire (articles L 1332-2 et L 1232-2 à L 1232-4) ne prévoient pas une information préalable du salarié de son droit de se taire au cours de l'entretien, sont contraires ou non à l'article 9 de la DDHC de 1789 selon lequel tout homme est présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, et dont il découle de la jurisprudence constitutionnelle, le droit de se taire (CE, 18-6-25, n°502832). La Cour de cassation saisit de la même question, a aussi transmis une QPC similaire (Cass. soc., 20-6-25, n°25-11250).

► *PSE*

La CJUE, saisie par la Cour de cassation d'une question préjudicielle, se déclare incompétente pour se prononcer sur la prise en compte dans les effectifs d'une entreprise des salariés mis à sa disposition par un sous-traitant, afin de vérifier si le seuil obligeant à mettre en œuvre un PSE est atteint. En effet, la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs n'est pas applicable à cette situation, et elle ne prévoit pas une obligation, dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif, d'établir un PSE (CJUE, 19-6-25, C-419/24).

► *Salarié protégé - Prise d'acte*

Le refus d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail en raison d'un lien possible entre la demande d'autorisation de licenciement et la candidature du salarié aux élections professionnelles, ne justifie pas à lui seul la prise d'acte du salarié, en l'absence de preuve d'un manquement suffisamment grave de l'employeur (Cass. soc., 18-6-25, n°24-14096).

► *Grève - Faute lourde*

En cas de contestation de la sanction infligée à un salarié gréviste pour avoir commis une faute lourde en entravant la liberté du travail des salariés non-grévistes, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de cette entrave (Cass. soc., 18-6-25, n°23-19391).

► *Licenciement économique - Critères d'ordre*

Il résulte de l'article L 1233-5 qu'il appartient à l'employeur, en cas de contestation de l'application des critères d'ordre, de communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, son choix quant aux personnes licenciées (Cass. soc., 18-6-25, n°24-17102).

► *Faute - Prescription*

Un licenciement pour faute grave d'un salarié ne peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur a eu connaissance des faits lors d'un échange avec un autre salarié, alors que les résultats de l'enquête interne menée à l'encontre du salarié ne sont parvenus à l'employeur que postérieurement à cet échange (Cass. soc., 18-6-25, n°24-17038).

► Travail dissimulé

Constitue du travail dissimulé, rendant l'employeur redevable d'une indemnité pour travail dissimulé, le fait de mentionner sur plusieurs bulletins de paie un salaire de base avec une référence à une convention de forfait en jours inexistante (Cass. soc., 18-6-25, n°24-11767).

► Elections professionnelles - Alternance F/H

Il résulte de l'article L 2314-30 que la règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, hors le cas visé au 6e alinéa de cet article (hypothèse où l'application de la règle de l'arrondi conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe. Dans ce cas les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté, en revanche celui-ci ne peut-être en première position sur la liste) (Cass. soc., 18-6-25, n°24-13825).

► Elections professionnelles - Travailleurs temporaires

L'employeur, responsable de l'organisation des élections, à qui il appartient de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat, ne doit pas, s'agissant des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures, se borner à interroger ces dernières et fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises (Cass. soc., 18-6-25, n°24-60200).

► PAP - Conclusion

Le DS désigné dans l'entreprise, qui représente le syndicat auprès du chef d'entreprise, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale pour conclure un PAP (Cass. soc., 18-6-25, n°24-60200).

► Discrimination syndicale

L'absence, pour un salarié ayant exercé divers mandats de représentation du personnel, d'entretiens annuels d'évaluation depuis son embauche laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale (Cass. soc., 18-6-25, n°24-10592).

► Grève - Rémunération

L'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail résultant de l'exercice de ce droit, en sorte que l'employeur est délivré de l'obligation de payer le salaire, peu important que, pendant cette période, le salarié n'ait eu normalement aucun service à assurer (Cass. soc.,18-6-25, n°24-13775).

► VRP - Mobilité géographique

Un salarié itinérant peut être affecté temporairement sur un autre secteur géographique. Mais si son contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité, une affectation pérenne sur un autre secteur constitue une modification de son contrat qu'il peut refuser (Cass. soc., 11-6-25, n°24-14412).

► Pourboires - Cotisations sociales - HCR

Les pourboires remis par les clients à destination du personnel en contact avec eux sont soumis à cotisations sociales dès lors qu'ils sont remis à l'employeur pour qu'il les reverse au personnel (Cass. soc., 2e civ., 5-6-25, n°23-13543).

► Représentant syndical - CSE

L'employeur qui, tacitement, a décidé d'augmenter le nombre de RS au CSE par rapport aux dispositions légales, peut décider de revenir sur sa décision et n'appliquer que les dispositions légales, sous réserve de respecter le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés, et de les informer au préalable (Cass. soc., 6-5-25, n°24-11158).

► Faute grave - Conditions de travail

Même si l'employeur a précédemment notifié un avertissement à un salarié en raison de ses méthodes de management, et que suite à cet avertissement l'employeur a laissé perdurer la situation, causant une situation de souffrance au travail pour certains salariés, l'employeur tenu à une obligation de sécurité peut licencier le salarié pour faute grave (Cass. soc., 6-5-25, n°23-14492).

FOCUS

Portabilité de la mutuelle/prévoyance en cas de rupture du contrat : comment ça marche ?

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a la possibilité de continuer à bénéficier gratuitement, durant une période limitée et sous certaines conditions, des couvertures complémentaires santé (mutuelle) et de la prévoyance (garanties liées aux risques décès, incapacité de travail, invalidité) auxquelles il avait adhéré durant l'exécution de son contrat de travail (art. L 911-1 et s. du code de la sécurité sociale).

Une convention collective peut toujours prévoir des dispositions plus favorables que celles issues de l'application de la loi.

Pour bénéficier du maintien de ses droits, le contrat de travail doit avoir été rompu pour un motif autre que la faute lourde et le salarié doit être pris en charge par l'assurance chômage (démission légitime, rupture conventionnelle homologuée, licenciement (sauf faute lourde) y compris économique, fin de CDD).

Les ayants droit du salarié peuvent également bénéficier de la portabilité dès lors que le contrat (mutuelle et prévoyance) auquel le salarié avait souscrit était un contrat collectif (dit contrat de famille).

Si le salarié n'a pas de démarche particulière à effectuer auprès de la mutuelle et de la prévoyance pour bénéficier de cette portabilité, l'employeur se chargeant d'informer ces organismes, il doit toutefois justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier, la portabilité est de droit, le salarié ne pouvant renoncer à celle-ci. L'employeur doit informer le salarié du maintien des garanties dans le certificat de travail.

Le bénéfice des garanties complémentaires santé et prévoyance de l'entreprise s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, cette durée ne pouvant excéder, en tout état de cause, 12 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Lorsque le salarié est en fin de droits, il doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations d'assurance chômage.

La portabilité cesse également en cas de reprise d'un nouvel emploi entraînant la fin de l'indemnisation du salarié au titre du chômage mais aussi à l'expiration de la période de maintien des droits de l'assurance chômage si cette durée de couverture est inférieure à un an.

Les dispositions sur la portabilité sont applicables en cas de liquidation judicaire dès lors que le contrat ou l'adhésion de l'employeur à l'organisme assureur n'a pas été résilié (Cass. 2e civ, 10-3-22, n°20-20898). Lorsque l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire, il importe peu que le régime ne prévoit pas un dispositif assurant le financement du maintien des couvertures santé et prévoyance (Cass. 2e civ, 5-11-20, n°19-17164).

En cas de résiliation du contrat d'assurance dans le cadre d'une liquidation judiciaire, celle-ci met un terme au maintien des garanties au bénéfice des anciens salariés, et ce, même si elle intervient après le licenciement (Cass. 2e civ., 15-2-24, n°22-16132).

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. 2e civ., 28-5-25, n°23-13796).

Au plus tard 2 mois après la fin de la portabilité, l'organisme assureur adresse au salarié une proposition de maintien de la mutuelle avec les mêmes garanties (la prévoyance n'est pas maintenue) à titre individuel, dont la cotisation est entièrement à sa charge. L'assureur n'est pas obligé de maintenir les garanties *« frais de santé »* pour les ayants droit. Le salarié dispose de 6 mois pour demander à en bénéficier.

Durant les 3 premières années qui suivent la portabilité, le tarif de la mutuelle est soumis à un plafond. A partir de la 4ème année, le montant de la cotisation est librement fixé.