

Veille & Action - Avril 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	II. Etat des négociations.....	13
L'APLD Rebond est désormais opérationnelle	1	CCN des commerces de gros (3044)	13
Les barèmes kilométriques restent inchangés pour le paramétrage de paye 2025	4	III. Jurisprudence	14
Allègements généraux de cotisations patronales : publication du décret sur le paramétrage 2025 et précisions du BOSS ...	4	Licenciement pour un fait de la vie personnelle : cas du manager qui manque à son obligation de sécurité en faisant pression sur une salariée pour maintenir leur relation amoureuse	14
Apprentissage transfrontalier : nouvelles précisions sur les modalités de mise en œuvre	7	Préparer le recrutement du remplaçant d'un salarié menacé de licenciement ne vaut pas licenciement verbal	15
Cotisations salariales des apprentis : publication du décret modifiant la limite d'exonération à 50 % du SMIC et précisions du BOSS	9	Accident mortel du travail et secret médical : la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence	16
Emploi des seniors et CSE : un avant-projet de loi pour transposer les deux ANI de novembre 2024	11		

I. Actualités

L'APLD Rebond est désormais opérationnelle

Un décret du 14 avril 2025 rend le dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond » opérationnel en fixant ses différents paramètres. Vous trouverez ci-dessous un point sur ces mesures.

1) Un dispositif issu de la loi de finances pour 2025

L'activité partielle de longue durée (APLD) Rebond est un dispositif dont les bases ont été posées par la loi de finances pour 2025.

Elle permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Concrètement, il est possible de mettre en œuvre l'APLD Rebond sur la base :

- soit d'un accord collectif d'APLD Rebond conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- soit d'un document unilatéral élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord de branche étendu d'APLD Rebond.

2) Contenu de l'accord collectif

a) Préambule

L'accord de branche étendu ou l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe auquel est subordonné le bénéfice de l'APLD Rebond doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur :

- la situation économique de la branche, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
- les perspectives d'activité de la branche ou celles de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ;
- les besoins de développement des compétences dans la branche ou dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées ci-avant.

b) Mentions obligatoires

Les accords doivent définir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif ;
- lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail sur la période considérée ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des syndicats de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, information qui devra être communiquée au moins tous les 3 mois.

Concernant les engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, ces derniers doivent avoir notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ces engagements concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre des établissements, pendant toute la durée d'application de l'accord d'APLD.

L'accord collectif doit ainsi préciser la liste des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail qui sont proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet.

c) Contenu du document unilatéral d'application d'un accord de branche étendu

Comme la loi le permet, lorsqu'il est couvert par un accord de branche étendu d'APLD Rebond, l'employeur peut recourir à l'APLD Rebond sans passer par la conclusion d'un accord, en élaborant un document unilatéral conforme à l'accord de branche, après consultation du CSE lorsqu'il en existe un.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou l'entreprise, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Les dispositions ci-avant relatives au contenu d'un accord collectif d'APLD Rebond sont applicables au document élaboré par l'employeur.

3) Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif et peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.

Les accords collectifs (ou documents unilatéraux) peuvent prévoir, par dérogation et lorsqu'une situation économique particulière le justifie, les conditions dans lesquelles la réduction de l'horaire de travail peut être

dépassée, sans pouvoir être supérieure à 50 %. C'est l'autorité administrative qui autorisera, au regard des conditions prévues par l'accord, le dépassement de la durée maximale de réduction de l'horaire de travail.

4) Information des salariés et du CSE

L'employeur informe les salariés concernés par l'APLD Rebond des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi que, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE).

5) Décision de validation ou d'homologation

Les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou d'établissement d'APLD Rebond, ainsi que les documents unilatéraux d'application d'un accord de branche étendu d'APLD Rebond, doivent être avalisés par l'administration. Cela prend la forme soit d'une validation (pour un accord collectif) ou d'une homologation (pour un accord unilatéral).

L'employeur doit adresser la demande de validation ou d'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas d'activité partielle.

La demande devra être accompagnée soit de l'accord collectif dont la validation est demandée, soit du document unilatéral dont l'homologation est sollicitée complété le cas échéant, dans ce dernier cas, de l'avis rendu par le CSE.

L'autorité administrative dispose de 15 jours pour valider l'accord collectif, et de 21 jours pour homologuer un document unilatéral, dans les conditions prévues par la loi de finances pour 2025.

Cette décision est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, ainsi que, s'il existe, au CSE, et, lorsqu'elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales qui en sont signataires.

6) Durée d'application du dispositif

Le dispositif est applicable dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs à compter d'une date choisie par l'employeur et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation.

Cette date est comprise entre le 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du 3^e mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

7) Durée maximale

L'employeur peut bénéficier d'un maximum de 18 mois, consécutifs ou non, d'indemnisation au titre de l'APLD au cours de la durée d'application de 24 mois consécutifs de l'accord collectif ou de la décision unilatérale d'APLD Rebond.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en APLD Rebond pour une durée de 6 mois.

L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en APLD Rebond d'une durée maximale de 6 mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

8) Montant de l'indemnité à verser au salarié

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur devra verser au salarié placé en APLD Rebond une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum.

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure si le salarié suit, pendant les heures chômées, des actions de formations ou des formations permettant de progresser au cours de la vie professionnelle réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

9) Montant de l'allocation versée à l'employeur

De son côté, l'employeur perçoit en remboursement, pour chaque heure indemnisée, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

10) Bilan final à adresser par l'employeur

Avant l'échéance finale d'application du dispositif, l'employeur devra adresser à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan devra être accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

[Décret n° 2025-338 du 14 avril 2025](#)

Les barèmes kilométriques restent inchangés pour le paramétrage de paye 2025

Cette année encore, les barèmes kilométriques ne sont pas revalorisés. Même si le bulletin officiel de l'administration fiscale n'a pas encore été modifié, c'est ce qui ressort de sa brochure pratique 2025 relative à la déclaration des revenus 2024.

Les barèmes sont reproduits ci-après. Ils concernent, du point de vue fiscal, l'imposition des revenus 2024 (ils s'appliquaient déjà à l'imposition des revenus de 2022 et 2023).

En paye, au titre du régime social, ces barèmes concernent donc les remboursements de frais professionnels effectués par l'employeur en 2025 (pas de changement par rapport à 2024 et 2023)

Barème kilométrique automobile (1)			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1\,065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1\,330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1\,395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1\,457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$
d représente la distance parcourue en kilomètres			
(1) Pour les véhicules électriques, le montant calculé en application de ce barèmes est majoré de 20 %			
Barème kilométrique deux-roues de cylindrée $\geq 50 \text{ cm}^3$ (1)			
Puissance (P)	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	plus de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1\,158$	$d \times 0,275$
plus de 5 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1\,583$	$d \times 0,343$
d représente la distance parcourue en kilomètres			
(1) Pour les véhicules électriques, le montant calculé en application de ce barèmes est majoré de 20 %			
Barème kilométrique cyclomoteurs ($< 50 \text{ cm}^3$) (1)			
Jusqu'à 3 000 km		de 3 001 km à 6 000 km	plus de 6 000 km
$d \times 0,315$		$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$
d représente la distance parcourue en kilomètres			
(1) Pour les véhicules électriques, le montant calculé en application de ce barème est majoré de 20 %.			

Brochure pratique 2025 relative à la déclaration des revenus 2024 (p. 107)
https://www.impots.gouv.fr/www2/fichiers/documentation/brochure/ir_2025/accueil.htm

Allégements généraux de cotisations patronales : publication du décret sur le paramétrage 2025 et précisions du BOSS

Attendu depuis la publication de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, le décret fixant les paramètres de calcul pour 2025 de la réduction générale de cotisations patronales, ainsi que les nouveaux points de sortie des dispositifs de réduction de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales, a été publié au Journal officiel du 6 avril 2025. Le BOSS a également apporté un certain nombre de précisions dans une actualité du 10 avril 2025.

1) Réductions de taux sur les cotisations maladie et allocations familiales

a) Le décret officialise l'évolution de paramétrage 2025 porté par la LFSS 2025

En 2025, le mécanisme de réduction de taux sur la cotisation patronale d'assurance maladie concerne les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,25 SMIC pour sa valeur au 1^{er} janvier 2025 (11,88 €, hors Mayotte).

Toujours sur 2025, le dispositif de réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales vise les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,3 SMIC pour sa valeur au 1^{er} janvier 2025 (11,88 €, hors Mayotte).

Cotisations patronales maladie et allocations familiales : limites de salaire ouvrant droit aux réductions de taux		
	En 2024	En 2025 (après réforme)
Salaire plafond ouvrant droit à la réduction de taux sur la cotisation maladie	• 2,5 SMIC valeur 31.12.2023 • Soit 52 416 € par an (salarié 35 h présent toute l'année sans incident de présence)	• 2,25 SMIC valeur 01.01.2025 • Soit 48 648,60 € par an (salarié 35 h présent toute l'année sans incident de présence)
Salaire plafond ouvrant droit à la réduction de taux sur la cotisation d'allocations familiales	• 3,5 SMIC valeur 31.12.2023 • Soit 73 382,40 € par an (salarié 35 h présent toute l'année sans incident de présence)	• 3,3 SMIC valeur 01.01.2025 • Soit 71 351,28 € par an (salarié 35 h présent toute l'année sans incident de présence)

b) Sauf nouvelle réforme, ces deux dispositifs seront supprimés à partir de 2026 au profit d'une réduction générale reconfigurée encore à préciser par décret, toujours dégressive mais qui ne deviendrait nulle qu'au niveau de 3 SMIC.

c) Ces deux dispositifs étant annualisés, les nouvelles limites de salaire plafond s'appliquent en principe à compter du 1^{er} janvier 2025.

Par tolérance, le BOSS considère qu'il n'y a pas lieu de revenir sur les payes des salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} mars 2025. Pour ces anciens salariés, il est donc possible d'en rester aux anciens plafonds plus favorables de 2,5 et 3,5 SMIC en valeur 31.12.2023.

2) SMIC de référence pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales

Le taux du SMIC pris en compte pour calculer la réduction générale est figé à la valeur en vigueur au 1^{er} janvier 2025 (taux horaire de 11,88 €, hors Mayotte).

3) Fraction de taux AT/MP prise en compte dans le périmètre de la réduction générale

Parallèlement, la fraction « incompressible » (part mutualisée) de la cotisation AT/MP sur laquelle peut s'imputer la réduction générale de cotisations patronales est fixée à 0,50 point en 2025 (au lieu de 0,46 en 2024).

Ainsi que le prévoit le décret, cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} mai 2025, en même temps que la baisse de 0,05 point du taux de la cotisation patronale d'assurance chômage.

4) Paramètre T de la réduction générale et coefficient maximal

Le décret programme le changement de paramètre T pour les cotisations et contributions dues sur les rémunérations des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} mai 2025, compte tenu des deux évolutions intervenant à cette date (baisse de 0,05 point de la cotisation patronale chômage, et relèvement de 0,46 à 0,50 point de la fraction de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la RGCP).

Le tableau I qui suit résume les valeurs du paramètre T pour l'année 2025, jusqu'au 30 avril puis à compter du 1^{er} mai, en distinguant selon que l'entreprise est au FNAL de 0,10 % ou de 0,50 %.

Tableau I - Paramètre T en 2025 (avec cas général AGIRC-ARRCO) (1)

	Avec FNAL de 0,10 %		Avec FNAL de 0,50 %	
	Jusqu'au 30.04.2025	À partir du 1.05.2025	Jusqu'au 30.04.2025	À partir du 1.05.2025
Cas général	0,3194	0,3193	0,3234	0,3233

VRP multicartes (*)	0,3029	0,3028	0,3069	0,3068
Répartition du montant de la réduction entre l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO				
Fraction de la réduction imputable sur l'URSSAF	• Pour un employeur soumis au taux de droit commun (donc, hors taux ou répartition dérogatoires), le régime AGIRC-ARRCO est pris en compte pour 6,01 points. • Dans ce cas, la fraction URSSAF de la réduction est donc égale à : Montant global de la réduction × (T – 0,0601)/T.			
Fraction de la réduction imputable sur l'AGIRC-ARRCO	La fraction de la réduction imputable sur les contributions AGIRC-ARRCO est égale au montant global de réduction diminué de la part URSSAF			
*) Estimation par nos soins, sous réserve des arrondis de l'administration (1) Cas général, pour une part patronale AGIRC-ARRCO de 6,01 points dans le périmètre de la réduction. Hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO.				

La RGCP est une réduction dégressive dont le calcul est annualisé. Se pose donc, pour cette année, la question de la combinaison de ce principe avec le changement de paramètre T en cours d'année au 1er mai 2025.

Le BOSS a apporté des précisions sur ce point et admet deux méthodes (l'une par tolérance uniquement sur 2025).

En l'absence de précision contraire, les autres règles habituelles de calcul de la RGCP devraient à notre sens s'appliquer dans le cadre de chaque méthode (entrée/sortie en cours d'année ou de mois, absence non rémunérée, absence avec maintien partiel ou total de salaire, etc.).

➤ Méthode 1 : découper l'année en deux périodes

Sur le principe, lorsque les taux des cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la RGCP évoluent en cours d'année et que la valeur de T est ajustée en conséquence, l'administration considère que la réduction afférente à chacune des périodes doit se calculer comme s'il s'agissait de contrats différents, en retenant pour chaque période la valeur T applicable à chacune d'entre elles.

Les calculs effectués au titre de la première et de la seconde période sont définitifs et ne font pas l'objet d'une régularisation entre eux. Chaque période est régularisée de façon autonome.

Dans le silence du BOSS, rien n'indique qu'il soit nécessaire de procéder à une répartition. Auquel cas, sauf nouvelle précision de l'administration, cette méthode peut offrir des possibilités d'optimisation pour les salariés qui sortiraient du champ de la RGCP en raison d'éléments de rémunération versés sur la période de mai à décembre 2025 (ex. : prime de partage de la valeur, treizième mois, prime de fin d'année, prime de vacances, commissions, etc.).

➤ Méthode 2 (2025 uniquement) : calcul annualisé avec un paramètre T en moyenne pondérée

Par tolérance (et uniquement en 2025), pour prendre en compte l'évolution du paramètre T au 1er mai 2025, il est aussi admis cette année de calculer la RGCP annuelle en tenant compte de la moyenne pondérée des deux valeurs du paramètre T (avant et après le 1er mai 2025).

Il est ainsi possible, selon l'administration, de calculer le montant annuel de la RGCP comme suit, en retenant T1 comme étant la valeur du paramètre T applicable jusqu'au 30 avril 2025 et T2 celle applicable à partir de mai 2025 :

- montant annuel de la RGCP = rémunération annuelle × coefficient C annuel ;
- coefficient C annuel = $\left[\left(\frac{T1 \times \text{nbre de mois au cours desquels T1 est applicable}}{12} \right) + \left(\frac{T2 \times \text{nbre de mois au cours desquels T2 est applicable}}{12} \right) \right] / 0,6 \times \left[(1,6 \times \text{SMIC horaire} \times 1\,820 / \text{rémunération annuelle}) - 1 \right]$.

5) Les arrêtés de tarification AT/MP entreront en vigueur au 1^{er} mai 2025

La censure du gouvernement Barnier avait empêché l'adoption d'une loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) avant la fin décembre 2024. Entre autres conséquences, cela a empêché les pouvoirs publics de publier les traditionnels arrêtés nécessaires à la tarification des cotisations AT/MP, lesquels sont pris en exécution de la LFSS.

Maintenant que la LFSS a été adoptée et publiée, le gouvernement est en mesure de publier ces arrêtés. À titre dérogatoire, le décret prévoit que les arrêtés attendus entreront en vigueur au 1^{er} mai 2025.

Vous trouverez ci-dessous un tableau résumant le périmètre de la réduction générale de cotisations patronales en 2025 :

Périmètre 2025 de la RGCP dans le cas général (1)				
	Avec FNAL de 0,10 %		Avec FNAL de 0,50 %	
	Jusqu'au 30.04.2025	À partir du 1.05.2025	Jusqu'au 30.04.2025	À partir du 1.05.2025
Maladie	7 %	7 %	7 %	7 %
Vieillesse plafonnée	8,55 %	8,55 %	8,55 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	2,02 %	2,02 %	2,02 %	2,02 %
Cotisation allocations familiales	3,45 %	3,45 %	3,45 %	3,45 %
Fraction cotisation AT/MP couverte par la réduction	0,46 %	0,50 %	0,46 %	0,50 %
FNAL	0,10 %	0,10 %	0,50 %	0,50 %
Contribution solidarité autonomie	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
Retraite AGIRC-ARRCO + CEG hors cas particuliers	6,01 %	6,01 %	6,01 %	6,01 %
Assurance chômage	4,05 %	4 %	4,05 %	4 %
Total	31,94 %	31,93 %	32,34 %	32,33 %
Paramètre T à utiliser dans la formule de calcul du coefficient	0,3194	0,3193	0,3234	0,3233
(1) Cas général, hors professions ouvrant droit à des taux réduits de cotisations patronales et hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO. Cas général, pour une part patronale AGIRC-ARRCO de 6,01 points dans le périmètre de la réduction. Hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO.				

NB : concernant l'intégration des primes de partage de la valeur (PPV) dans la rémunération brute utilisée pour calculer la RGCP, il est précisé que cette intégration ne vaut pas pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1er mars 2025.

Pour consulter le décret, cliquez [ici](#).

Pour consulter l'actualité du BOSS, cliquez [ici](#).

Apprentissage transfrontalier : nouvelles précisions sur les modalités de mise en œuvre

L'apprentissage transfrontalier, instauré par une loi du 21 février 2022, permet aux apprentis d'effectuer une partie de leur formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage transfrontalier. Un décret publié au Journal officiel du 30 mars 2025 apporte de nouvelles précisions sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, qui varient selon que l'apprenti suit la partie pratique ou la partie théorique de sa formation en France.

1) Partie pratique de la formation réalisée en France (employeur établi en France)

Les adaptations apportées par le décret, dans le cas d'un apprenti ayant conclu un contrat d'apprentissage transfrontalier avec un employeur établi en France, concernent notamment les règles relatives à la durée du contrat d'apprentissage et à la rémunération minimale de l'apprenti, au contrôle de l'exécution du contrat, au dépôt du contrat et au financement de la formation du maître d'apprentissage.

a) Durée du contrat

Lorsque le contrat d'apprentissage transfrontalier est conclu avec un employeur établi en France et que la convention bilatérale prévoit que s'appliquent les dispositions relatives à la formation prévalant dans le pays frontalier, la durée du contrat d'apprentissage transfrontalier (ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée) peut être inférieure à 6 mois et supérieure à 3 ans, sans pouvoir excéder 5 ans, afin de tenir compte de la durée du cycle de formation (et de ses éventuels aménagements) s'appliquant dans le pays frontalier ou des stipulations de la convention conclue avec ce pays.

Des aménagements peuvent être apportés à la durée du cycle de formation. Ils doivent alors être :

- soit mentionnés dans le contrat d'apprentissage ou un avenant si l'aménagement est décidé en cours de formation ;
- soit prévus selon des modalités définies par la convention conclue avec le pays frontalier.

Par ailleurs, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage est notifiée, non seulement au directeur du centre formation d'apprentis (CFA) et à l'organisme chargé du dépôt du contrat mais aussi aux autorités compétentes dans le pays frontalier.

b) Rémunération de l'apprenti

Règles relatives à la rémunération des apprentis : principales adaptations	
Durée du cycle de formation supérieure à 3 ans	• Salaire minimum de l'apprenti majoré de 15 points pour chaque année à compter de la 4^e année d'exécution du contrat • S'il y a lieu, en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'un an maximum afin de préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, application de la majoration de 15 % prévue dans ce cas à la rémunération majorée de 15 % dont il a pu bénéficier à compter de la 4^e année d'exécution du contrat
Prolongation de la durée du contrat d'apprentissage transfrontalier par rapport à celle du cycle de formation objet du contrat	Salaire minimum pendant la prolongation : salaire de la dernière année d'exécution du contrat qui précède la prolongation
Durée du contrat d'apprentissage transfrontalier inférieure à celle du cycle de formation	Salaire minimum de l'apprenti : salaire qu'il aurait perçu s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à celle de ce cycle de formation
Apprenti concluant un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, après obtention du titre ou du diplôme préparé dans le cadre du contrat précédent	Lorsque l'employeur précédent est établi en France seulement : en principe, salaire minimum de l'apprenti = salaire au moins égal à celui auquel il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent

c) Dépôt du contrat

S'agissant des modalités de transmission du contrat d'apprentissage transfrontalier par l'employeur à l'OPCO EP et de dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO EP auprès de l'administration, le décret reprend les mesures dérogatoires issues du décret du 28 juin 2024.

Il ajoute toutefois un nouveau point de contrôle : l'OPCO doit vérifier que le contrat satisfait aux règles relatives à la rémunération minimale de l'apprenti.

Il est également précisé que le dépôt du contrat auprès de l'administration se fait par voie dématérialisée.

d) Financement des frais de formation et d'exercice des fonctions du maître d'apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage transfrontalier conclus avec un employeur établi en France, les plafonds et durées maximales des dépenses exposées par l'employeur pour la formation des maîtres d'apprentissage et l'exercice de leurs fonctions pouvant être pris en charge par l'OPCO sont fixés par l'OPCO EP.

2) Partie théorique de la formation réalisée en France (employeur établi dans un pays frontalier)

a) Durée de la formation

Lorsque la partie théorique de la formation est réalisée en France, la partie pratique étant alors réalisée dans le pays frontalier, les dispositions relatives au contrat d'apprentissage (livre II, titre II) ne sont, en principe, pas applicables.

Comme en matière d'apprentissage de droit commun, la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat d'apprentissage transfrontalier varie en principe entre 6 mois et 3 ans.

Le décret prévoit que la durée effective de la formation peut toutefois être allongée ou réduite par rapport à la durée du cycle de formation, compte-tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors :

- d'une mobilité à l'étranger,
- d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle,
- d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire,

après une évaluation réalisée par le CFA et, sauf mention particulière prévue dans la convention bilatérale, dans les conditions fixées par la convention de formation conclue entre l'acheteur de formation et l'organisme qui les dispense. Cette modification ne peut pas conduire à une durée de la formation inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.

Elle peut également être prolongée pour une durée d'un an au plus, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

Par ailleurs, la durée de la formation est prolongée :

- jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant, en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti ;
- de la durée correspondant à la différence entre la durée d'un contrat de travail à temps plein et la durée résultant du temps partiel, lorsque la convention bilatérale prévoit la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage transfrontalier à temps partiel en application de la réglementation du pays frontalier

b) Contrôle

Les règles relatives au contrôle pédagogique de la formation ou de l'exécution du contrat d'apprentissage transfrontalier sont également adaptées : possibilité d'assistance mutuelle des autorités compétentes en France et dans le pays frontalier pour mener les contrôles ; contrôle de l'exécution des actions de formation par l'OPCO EP possible auprès des seuls organismes prestataires de formation.

c) Dépôt du contrat et prise en charge financière

Le décret reprend à l'identique les règles relatives au dépôt et à la prise en charge financière des contrats d'apprentissage transfrontalier conclus avec un employeur établi dans le pays frontalier définies par le décret du 28 juin 2024.

S'agissant de la prise en charge par l'OPCO des frais annexes financés par les CFA, il est précisé que les forfaits prévus concernant les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation et les frais liés à la mobilité internationale des apprentis sont définis par l'OPCO EP. Il en est de même des prises en charge facultatives qu'il souhaite assurer (actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation des apprentis, dépenses de tutorat externe à l'entreprise, perte de ressources, etc).

Pour consulter le décret, cliquez [ici](#).

Cotisations salariales des apprentis : publication du décret modifiant la limite d'exonération à 50 % du SMIC et précisions du BOSS

Pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, un décret paru au JO du 30 mars fait, comme prévu, passer la limite d'exonération des cotisations salariales dues sur la rémunération des apprentis de 79 % à 50 % du SMIC pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025. Le BOSS précise les modalités d'application de cette nouvelle limite d'exonération.

Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025 a réduit les exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS applicables à la rémunération des apprentis.

Ainsi, pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025 :

- l'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique sur la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré (au lieu de 79 %) ;
- la fraction de rémunération excédant 50 % du SMIC est assujettie à CSG/CRDS.

Un décret publié au JO du 30 mars a toiletté la partie réglementaire du code du travail, afin d'y inscrire le passage de la limite d'exonération de 79 % à 50 % du SMIC pour les cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.

Concernant le passage à une exonération de CSG/CRDS dans la limite de 50 % du SMIC, il se fait directement en application de LFSS 2025, qui sur ce point ne nécessite pas de décret d'application.

Des précisions de l'administration étaient attendues sur cette disposition. Elles ont été apportées dans une mise à jour du BOSS publiée le 10 avril 2025.

1) Date de conclusion du contrat d'apprentissage à retenir pour le régime applicable

Le BOSS précise que pour les apprentis « **ayant conclu un contrat d'apprentissage avec leur employeur dont le premier jour d'exécution a lieu avant le 1er mars 2025** », il convient d'appliquer l'ancienne limite d'exonération de cotisations (79 % du SMIC), et d'exclure de la base CSG/CRDS la totalité de leur rémunération.

A contrario, cela signifie que pour savoir si le contrat est concerné par la réforme, l'administration prend pour curseur la date de début d'exécution du contrat (et non la date de conclusion du contrat, comme la lettre de la loi l'indique).

2) L'exonération de CSG/CRDS dans la limite de 50 % du SMIC

Le BOSS précise désormais que la fraction de la rémunération de l'apprenti supérieure à 50 % du SMIC est assujettie à la CSG et à la CRDS, celles-ci étant calculées après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels (sauf pour les éléments hors champ de cet abattement).

Selon l'administration, la rémunération à prendre en compte pour vérifier le dépassement du seuil de 50 % du SMIC est l'assiette des cotisations de sécurité sociale, autrement dit avant application de l'abattement d'assiette de 1,75 %.

Par tolérance, l'assujettissement à CSG/CRDS des contributions patronales versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire (y inclus frais de santé) ou de retraite supplémentaire répondant aux conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (régime collectif, obligatoire, etc.) dépend du fait de savoir si le « brut sécurité sociale » de l'apprenti est supérieur à la limite de 50 %.

Si la limite de 50 % du SMIC n'est pas dépassée, alors il n'y a pas de CSG/CRDS au titre de la rémunération, ni au titre des éventuelles contributions patronales de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire (y inclus frais de santé) exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Si la limite de 50 % du SMIC est dépassée, alors la fraction excédentaire de rémunération est soumise à CSG/CRDS (après abattement d'assiette de 1,75 %), ainsi que les éventuelles contributions patronales de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire (y inclus frais de santé) exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'exonération de CSG/CRDS étant attachée à la rémunération proprement dite des apprentis, les éléments qui ne sont pas dans le champ de l'exonération de CSG/CRDS dont bénéficient les apprentis restent assujettis à CSG/CRDS intégralement (intéressement, participation, abondement à un PEE, etc.), avec ou sans abattement d'assiette de 1,75 % selon les sommes concernées.

3) Appréciation de la limite d'exonération de 50 %

La doctrine de l'ancien seuil de 79 % du SMIC est reprise à l'identique par le BOSS pour le seuil de 50 % du SMIC :

- la valeur du SMIC à retenir est celle en vigueur au titre du mois considéré ;
- la limite s'apprécie mensuellement sans régularisation annuelle (sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 h par mois) ;
- il n'y a pas de proratisation de la limite en cas d'absence de l'apprenti ;
- il faut procéder à une proratisation en cas d'embauche ou de fin de contrat en cours de mois, par le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi et le nombre de jours calendaires du mois.

Emploi des seniors et CSE : un avant-projet de loi pour transposer les deux ANI de novembre 2024

Le gouvernement a engagé la transposition dans la loi des deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur l'emploi des seniors et le dialogue social conclus par les partenaires sociaux le 14 novembre 2024. Un avant-projet de loi a été élaboré et doit être examiné par le Conseil d'État. Le projet de loi sera ensuite présenté en Conseil des ministres.

L'actuelle ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, s'était engagée à transposer fidèlement les deux ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social.

Tel est l'objet de l'avant-projet de loi détaillé ci-après, sur lequel le Conseil d'État doit donner son avis, avant présentation du texte officiel en Conseil des ministres.

1) Une nouvelle négociation obligatoire sur l'emploi des seniors

Les négociations obligatoires organisées dans les branches professionnelles intégreraient un nouveau sujet : l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

Côté employeurs, une nouvelle négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés serait imposée aux entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés.

Si un accord de méthode est conclu dans la branche ou l'entreprise, cette nouvelle négociation sur l'emploi des seniors devrait avoir lieu au moins tous les 4 ans. Il reviendrait à l'accord de méthode de fixer le contenu et les modalités de la négociation.

En l'absence d'accord de méthode, la négociation devrait être organisée tous les 3 ans et suivre le régime légal supplétif qui en fixe le contenu.

En application des dispositions supplétives, la négociation devrait ainsi porter sur :

- le recrutement des salariés seniors ;
- leur maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

À titre facultatif, la négociation pourrait aussi porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les pratiques managériales mobilisables ;
- les modalités d'écoute des salariés concernant l'exercice de leurs missions ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- les relations sociales.

NB : le contenu de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) organisée dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés serait modifié pour tenir compte de cette nouvelle négociation obligatoire. Ainsi, la négociation sur la GEPP n'aurait plus à porter sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences ni l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Il n'y aurait pas de nouvelle négociation obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés.

En revanche, l'accord sur l'emploi des seniors conclu au niveau de la branche pourrait comporter un plan d'action type pour ces entreprises. Ce plan d'action serait décliné dans l'entreprise au moyen d'un accord collectif ou, à défaut, d'un document unilatéral de l'employeur élaboré après consultation du CSE.

2) Des entretiens de mi-carrière et de fin de carrière pour le salarié

a) Entretien de mi-carrière

L'entretien professionnel de mi-carrière, réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45e anniversaire du salarié, serait renforcé.

Tout d'abord, il devrait être organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière. Il pourrait être anticipé en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée.

Les éventuelles préconisations du médecin du travail devraient ainsi être évoquées au cours de cet entretien. Il permettrait également d'aborder les sujets de l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, de la prévention de l'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

À l'issue de l'entretien, le salarié bénéficierait d'un bilan incluant les aspects relatifs à sa santé, ses compétences, ses qualifications, sa formation, ses souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Ce bilan donnerait lieu à la rédaction d'un document dont une copie serait remise au salarié et transmise au service de prévention et de santé au travail.

b) Un entretien pour aborder la fin de carrière

L'entretien professionnel réalisé dans les 2 années qui précèdent le 60e anniversaire du salarié permettrait d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment la retraite progressive.

3) Création d'un CDI expérimental pour développer l'embauche des seniors

Pour lever les freins au recrutement des seniors, un « contrat de valorisation de l'expérience » serait institué à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

Ce contrat prendrait la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Il pourrait être conclu avec des demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans, ou d'au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche le prévoit, inscrits à France Travail, sous réserve qu'ils n'aient pas été employés au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient au cours des 6 mois précédant la conclusion du contrat.

La convention ou l'accord de branche pourrait préciser les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat.

a) Formalités d'embauche

Lors de la signature du contrat, le salarié devrait remettre à l'employeur un document transmis par l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des droits de liquidation à taux plein.

En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informerait son employeur et lui transmettrait le document actualisé.

b) Possibilité de mise à la retraite d'office dès lors que les conditions d'âge et de pension sont remplies.

Dans le cadre de ce contrat, l'employeur pourrait mettre le salarié à la retraite à partir du moment où celui-ci a atteint :

- l'âge légal de départ à la retraite (compris entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance) et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein ;
- ou l'âge légal d'attribution du taux plein automatique (67 ans).

Par comparaison avec le régime de droit commun, l'employeur ne serait ici pas tenu de solliciter l'accord du salarié.

Dans l'hypothèse où les conditions de la mise à la retraite précitées ne seraient pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constituerait un licenciement.

c) Exonération sociale patronale sur l'indemnité de mise à la retraite

L'employeur serait exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée au salarié.

Un salarié ne pourrait bénéficier que d'une seule indemnité de mise à la retraite au titre de ce dispositif. Elle serait attribuée lorsque le salarié a fait valoir ses droits à au moins une pension de vieillesse de droit propre au titre d'un régime de base obligatoire.

4) Des fins de carrière aménagées pour favoriser le maintien dans l'emploi

a) Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière

Un dispositif de temps partiel de fin de carrière pourrait être organisé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord pourrait prévoir l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération lorsqu'en fin de carrière le salarié passe à temps partiel, ou à temps réduit s'il est en forfait-jours. La diminution de rémunération liée au passage à temps partiel serait ainsi compensée par l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite.

Au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié (en l'absence de passage à temps partiel) s'avère supérieur au montant des sommes affectées dans le cadre du passage à temps partiel, l'employeur lui verserait le reliquat d'indemnité dans les conditions fixées par l'accord.

b) Retraite progressive facilitée

La possibilité pour l'employeur de refuser au salarié une demande de retraite progressive serait davantage restreinte.

Selon les règles actuelles, le refus de l'employeur doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

La motivation du refus de l'employeur serait renforcée, puisque sa justification devrait tenir notamment compte de l'impact de cette durée de travail sur la continuité d'activité de l'entreprise ou du service dans lequel exerce le salarié et des tensions de recrutement objectives sur le poste concerné.

c) Cumul emploi-retraite sécurisé pour les entreprises

Afin de clarifier le dispositif cumul emploi-retraite, il serait précisé dans le code du travail que le salarié retraité recruté se verrait appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

5) Élus du CSE : suppression de la limite de 3 mandats successifs

Actuellement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un élu du CSE ne peut pas exercer plus de 3 mandats successifs (le protocole d'accord préélectoral pouvant lever cette limite dans les entreprises de 50 à 300 salariés).

Cet article L. 2314-33 serait modifié pour supprimer totalement la limitation de 3 mandats successifs. Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, un élu du CSE pourrait être réélu autant de fois que possible.

Nous vous tiendrons évidemment informés des éventuelles évolutions apportées à ce texte.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ Négociations en cours :

- Révision des classifications
- Prévoyance cadres
- Echanges sur la contribution conventionnelle au dialogue social
- Discussion sur l'opportunité de mettre en place un accord APLD Rebond

▪ Accord signé et étendu :

- L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 mars 2025

III. Jurisprudence

Licenciement pour un fait de la vie personnelle : cas du manager qui manque à son obligation de sécurité en faisant pression sur une salariée pour maintenir leur relation amoureuse

Un salarié, occupant les fonctions de « directeur des partenariats et des relations institutionnelles » et membre du comité de direction, est licencié pour faute grave.

L'employeur lui reproche de n'avoir eu cesse d'importuner une salariée par de nombreux messages et appels (SMS, appels téléphoniques sur son téléphone portable et sur sa ligne fixe personnelle, messagerie professionnelle et personnelle, etc.) sur le lieu et au temps du travail, et en mettant en avant sa qualité de directeur.

Le salarié avait adopté ce comportement après que la salariée lui avait clairement indiqué vouloir mettre fin à leur relation amoureuse et qu'elle souhaitait en rester à une relation strictement professionnelle.

La salariée avait tenté à plusieurs reprises de mettre fin à cette situation en demandant au salarié de cesser ses agissements, sur les conseils du médecin du travail, mais le salarié n'avait pas modifié son attitude.

La salariée avait dû de nouveau saisir le médecin du travail, lequel avait écrit à l'employeur pour l'informer du mal-être de la salariée du fait de l'attitude du salarié et lui rappeler son obligation de sécurité envers ses salariés.

Enfin, la salariée avait alerté la direction des ressources humaines.

Le salarié contestait son licenciement car selon lui les faits qui lui étaient reprochés étant tirés de sa vie personnelle, il ne pouvait pas être licencié pour faute alors qu'il n'avait pas manqué à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle ici que tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail et ce en fonction de sa formation et de ses possibilités.

Partant de là, la cour d'appel a eu raison de juger que le licenciement pour faute grave du directeur était fondé.

En effet, le salarié avait persisté dans son comportement déplacé envers la salariée, malgré ses demandes d'y mettre fin, en encombrant son téléphone et sa messagerie professionnelle de messages, en se faisant de plus en plus insistant et en n'hésitant pas à faire valoir sa qualité de directeur.

Même sans harceler la salariée à proprement parler, le salarié avait instauré une pression à son égard, laquelle sans être sa subordonnée, n'en était pas moins à un niveau hiérarchique moindre dans l'entreprise. Qui plus est, la souffrance de la salariée en raison de l'attitude de l'intéressé était établie grâce au témoignage de sa manager et au courrier du médecin du travail.

La cour d'appel en a justement déduit que « le comportement, sur le lieu et le temps du travail, du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités ».

Une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique de la salariée, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise. En d'autres termes, la faute grave était caractérisée.

Progressivement, une jurisprudence est en train de se constituer à propos du manquement des managers à leur obligation de sécurité envers les autres salariés.

Même si chaque salarié est tenu envers ses collègues d'une obligation de sécurité, celle des managers est en quelque sorte renforcée à l'égard de leurs collaborateurs mais aussi des salariés qui ne sont pas sous leur subordination directe.

Un manquement à cette obligation est « incompatible » avec leurs responsabilités et peut caractériser une faute grave, qu'il s'agisse d'un fait de la vie personnelle ou de la vie professionnelle.

Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-17544 FB

Préparer le recrutement du remplaçant d'un salarié menacé de licenciement ne vaut pas licenciement verbal

Un salarié conteste son licenciement en faisant valoir qu'il avait fait l'objet d'un licenciement verbal. Il se fonde sur un échange de courriels entre le président de la société et la DRH, antérieurs à l'engagement de la procédure de licenciement, dans lesquels l'employeur demande à la DRH de préparer le recrutement de son remplaçant.

La Cour de cassation précise que 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 ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail ».

Dans cette affaire, l'intention de l'employeur de recruter un nouveau directeur général n'a été manifestée que par un échange entre le président de la société et la responsable des ressources humaines afin d'établir une promesse d'embauche. Elle n'a été exprimée ni publiquement, ni auprès du salarié.

L'employeur conservait donc la faculté de ne pas mettre en œuvre la procédure de licenciement. Il en résulte que l'employeur n'avait pas manifesté de manière irrévocable sa volonté de mettre fin au contrat de travail. C'est donc à tort que la cour d'appel a retenu l'existence d'un licenciement verbal, estime la Cour de cassation.

Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-23.625

Accident mortel du travail et secret médical : la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence

Dans cette affaire, une société a transmis à la CPAM une déclaration d'accident mortel du travail concernant un de ses salariés décédé.

Après enquête, la CPAM a décidé de reconnaître cet accident comme un accident du travail et de le prendre en charge au titre de la législation professionnelle.

L'employeur a alors saisi la justice pour que la décision de la CPAM lui soit déclarée inopposable, en se prévalant du fait que la caisse ne lui avait pas communiqué le rapport d'autopsie de la victime et n'avait donc pas respecté la procédure contradictoire prévue par le code de la sécurité sociale.

La Cour de cassation procède ici à un revirement de jurisprudence.

Pour expliquer ce revirement, elle s'appuie sur sa récente jurisprudence de juin 2024, qui concernait une déclaration de maladie professionnelle. Dans cette affaire, elle a jugé que les audiogrammes prévus au tableau n° 42 des maladies professionnelles constituent un élément de diagnostic couvert par le secret médical et ne doivent donc pas figurer dans le dossier élaboré par la CPAM.

Au regard de cette décision, la Cour de cassation estime que le rapport d'autopsie, qui comporte des informations sur les causes du décès, est une pièce médicale couverte comme telle par le secret médical.

Puis, elle explique qu'il ne peut être dérogé à l'interdiction de communiquer un document ou des données couverts par le secret médical que par une disposition législative.

Or, elle souligne que :

- aucune disposition législative n'autorise l'employeur à obtenir communication du rapport d'autopsie au cours de la procédure administrative de prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ;
- la demande des ayants droit de la victime en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ne peut valoir accord implicite à la levée du secret médical.

Enfin, la Cour de cassation poursuit son raisonnement en se plaçant sur le terrain de la conciliation entre le droit de la victime au respect du secret médical et le droit de l'employeur à une procédure contradictoire dès le stade de l'instruction par la CPAM de la déclaration d'accident du travail.

Selon elle, l'équilibre entre les deux est préservé pour deux raisons :

- d'une part, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) reconnaît la possibilité pour l'employeur contestant le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident de solliciter du juge la désignation d'un expert à qui seront remises les pièces composant le dossier médical de la victime (CEDH, 27 mars 2012, aff. Eternit c./ France, n° 20041/10) ;
- D'autre part, si la commission médicale de recours amiable de la CPAM est saisie, le praticien-conseil du service du contrôle médical de la caisse doit transmettre à l'employeur l'intégralité du rapport médical reprenant les constats résultant de l'examen clinique de l'assuré ainsi que ceux résultant des examens consultés par le praticien-conseil justifiant sa décision.

Cass. civ., 2e ch., 3 avril 2025, n° 22-22634, FSBR