

DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et réglementaires

- **Adoption du projet de loi sur l'emploi des seniors**

Le parlement a adopté ce projet de loi dont l'objectif est de favoriser l'embauche des seniors :

- **Création d'un contrat de valorisation de l'expérience « CDI Seniors »** : ce nouveau contrat sera expérimenté pendant 5 ans. Il sera ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, d'au moins 60 ans, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit. La mise à la retraite ne pourra être envisagée que lorsque le salarié a atteint l'âge d'un départ à taux plein. L'employeur sera exonéré temporairement de la contribution patronale spécifique de 30% sur l'indemnité de mise à la retraite (durant 3 ans suivant la publication de la loi). Seuls les demandeurs d'emploi qui n'ont pas travaillé dans l'entreprise en question les six derniers mois auront la possibilité de bénéficier de ce nouveau contrat.
- **Assouplissement de la fin de carrière** : un salarié pourra réduire son temps de travail avant la retraite, sur demande et avec l'accord de l'employeur. L'indemnité de départ à la retraite pourra être utilisée pour compenser partiellement la perte de salaire liée au passage à temps partiel.
- **Négociations collectives** :
 - *les grandes entreprises (plus de 300 salariés) devront organiser une négociation tous les 4 ans sur l'embauche et le maintien des seniors.
 - *les branches professionnelles pourront proposer des accords-cadres pour accompagner les plus petites structures.Les négociations devront porter obligatoirement sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrières et la transmission des savoirs et des compétences.
- **Un « entretien de parcours professionnel »** devra être réalisé pour chaque salarié senior tous les 4 ans. L'objectif est d'évoquer ses compétences, ses besoins en formation, ses souhaits d'évolution, mais aussi d'organiser la fin de carrière (aménagement du temps de travail, retraite progressive...).
- **Introduction d'une période de reconversion professionnelle** pour accompagner les transitions d'emploi, passant par le suivi d'une formation avec maintien du contrat (reconversion interne) ou suspension du contrat (reconversion externe).

Loi seniors, dialogue social et transitions professionnelles en attente de publication

- **Bulletin de paie – modèle simplifié – report**

La mise en place du modèle de bulletin de paie pérenne dit simplifié, initialement prévue en 2026, est reportée au 1er janvier 2027. Le modèle provisoire continue de s'appliquer jusqu'à cette date.

Communiqué de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

- **Fin du suivi médical renforcé pour certains salariés**

Depuis le 1^{er} octobre 2025, les salariés soumis à une autorisation de conduite ou à une habilitation électrique ne sont plus soumis à un suivi médical renforcé.

Ce suivi est remplacé par la délivrance via le service de prévention et de santé au travail ou le médecin du travail, d'une attestation justifiant l'absence de contre-indications médicales. Cette attestation sera délivrée à l'issue d'un examen médical dédié et sera valable 5 ans.

L'employeur pourra accorder une autorisation de conduite ou une habilitation électrique sur seule présentation, par le salarié, de cette attestation. Il devra en conserver une copie pour toute la durée de sa validité.

Décret n°2025-355 du 18 avril 2025

Actualités jurisprudentielles

- **Faute grave – Documents de fin de contrat – date de remise**

Le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation d'assurance chômage doivent être délivrés par l'employeur au moment de la notification du licenciement pour faute grave, puisqu'aucun préavis n'est à observer.

Cass. Soc., 3 septembre 2025 n°24-16.546 F-D

- **Licenciement pour inaptitude à la suite d'un accident de trajet – le régime applicable aux accidents du travail ne s'applique pas**

Les dispositions du Code du travail relatives aux indemnités dues au salarié licencié pour inaptitude consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle **ne s'appliquent pas aux victimes d'un accident de trajet**.

Par conséquent, le salarié inapte à la suite d'un accident de trajet **ne bénéficie pas de la protection accordée à la victime d'un accident du travail**. En cas de licenciement pour inaptitude, il n'a pas droit au versement d'une indemnité spéciale de licenciement et d'une indemnité compensatrice de préavis.

Cass. Soc. 24 septembre 2025 no 24-16.960 F-D

- **Même faute – sanctions différentes**

Dans cette affaire, **trois salariées ont commis la même faute**, à savoir une **révélation tardive à leur hiérarchie de suspicion d’abus sexuels sur mineurs**. Deux sont licenciées, la troisième reçoit un avertissement de l’employeur.

La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence constante : des salariés ayant participé à une même faute **peuvent se voir sanctionner différemment** par l’employeur (ou n’être pas tous sanctionnés) usant de son pouvoir d’individualisation des mesures disciplinaires. La différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs, écartant toute discrimination (le rôle des salariés dans l’accomplissement des faits, leur ancienneté et leurs comportements).

Cass. Soc. 17-9-2025 no 23-22.456 F-D

- **Arrêt maladie – congés payés – report**

La Cour de cassation, se mettant en conformité avec la jurisprudence européenne en matière de congés payés, opère un revirement majeur.

Désormais, le **salarié placé en arrêt de travail pour cause de maladie durant la période de congés payés a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congés payés coïncidant avec la période d’arrêt de travail pour maladie**.

Le Ministère du Travail, dans un Q/R actualisé sur les congés payés, indique que le report est possible **durant 15 mois** et que l’employeur doit informer le salarié de son droit au report par tout moyen.

Les employeurs devront donc pouvoir identifier les jours de congés effectivement pris de ceux qui devront être reportés en raison d’une incapacité de travail.

Cass. Soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732

- **Heures supplémentaires – seuil de déclenchement – jours de congés payés**

Faisant application de la jurisprudence de la Cour de Justice de l’Union européenne, la Cour de cassation pose le principe selon lequel désormais, pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire du temps de travail, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit prendre en compte les jours de congés payés.

Concrètement, un salarié **peut prétendre au paiement d’heures supplémentaires lorsqu’il prend un jour de congé payé au cours d’une semaine et que son travail effectif aurait dépassé les 35 heures si ce congé n’avait pas été pris**.

Cass. Soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455

- **Entretien préalable – droit de se taire – obligation d’information**

À la suite des interrogations du Conseil d’Etat et de la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel a répondu que l’employeur n’a pas obligation d’informer le salarié de son droit de se taire lors de l’entretien préalable.

Selon lui, il n’y a pas à appliquer l’article 9 de la Déclaration des Droits de l’Homme et du Citoyen car la relation de travail est une relation de droit privé qui ne traduit pas l’exercice de prérogatives de puissance publique.

Cons. Const., 19 septembre 2025, n° 2025-1160/1161/1162 QPC

- **Télétravail – tickets restaurant**

Aux termes de l’article L. 1222-9 III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l’entreprise.

La Cour de cassation en tire la conclusion que l’employeur ne peut refuser l’octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu’ils exercent leur activité en télétravail, au motif que le code du travail garantit au télétravailleur les mêmes droits qu’au salarié qui exécute son travail dans les locaux de l’employeur.

Cass. Soc., 8 octobre 2025 n° 24-12.373

- **Transaction – demande de nullité – prescription de l’action**

En l’espèce, une salariée en arrêt maladie avait signé en mai 2015 une transaction portant sur l’exécution de son contrat de travail. A son retour, considérant être toujours victime d’harcèlement moral, elle demande **l’annulation de sa transaction** devant le Conseil de Prud’hommes en juin 2018.

Considérant que les actions en lien avec l’exécution du contrat de travail se prescrivaient par deux ans (L. 1471-1 du Code du travail), les juges d’appel jugent son action prescrite,

Leur décision est censurée par la Cour de cassation : l’action aux fins de nullité d’une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l’exécution ou à la rupture du contrat de travail revêt le caractère d’une action personnelle et relève de la **prescription quinquennale de l’article 2224 du code civil**.

Cass. Soc. 8 octobre 2025, n°23-23501

- **Représentants du personnel - primes de sujétion - pas de maintien automatique**

Une indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu ayant pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi, ne constituent pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des salariés mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes.

Cass. Soc., 1^{er} octobre 2025, n°23-17.765

- **Mandat extérieur – protection – information de l’employeur**

La Cour de cassation rappelle que « **Pour se prévaloir de la protection attachée à son mandat** de défenseur syndical mentionné par l'article L. 2411-24 du code du travail, le salarié doit, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, **au plus tard avant la notification de l'acte de la rupture, avoir informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou rapporter la preuve que l'employeur en avait alors connaissance** ».

Dans cette affaire, le salarié bénéficiait d’un mandat de défenseur syndical, extérieur à l’entreprise, par arrêté préfectoral du 30 mars 2018, publié le 6 avril 2018, ayant pris fin le 31 juillet 2020. Le salarié a bénéficié d’un nouveau mandat de défenseur syndical par arrêté publié le 3 août 2020 dont il n’a pas informé son employeur.

Par lettre du 4 août 2020, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail. L’employeur a été informé du renouvellement du mandat syndical du salarié le 11 août 2020 par lettre du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi.

Par conséquent, le salarié ne pouvait pas se prévaloir du statut protecteur de son mandat puisqu’il était dans l’impossibilité de démontrer avoir informé l’employeur de son mandat de défenseur syndical, au plus tard au moment de la notification de la prise d’acte, le 4 août 2020, date de la rupture du contrat de travail.

Cass. Soc., 3 septembre 2025, 23-18.275

- **Elections professionnelles --vote électronique – notice d’information**

Lors d’élections professionnelles, le Code du travail impose qu’en amont du scrutin, chaque salarié dispose d’une **notice d’information détaillée sur le déroulement des opérations** électorales professionnelles, qui peut lui être communiquée par tout moyen.

La Cour de cassation précise que **cette obligation n’est pas remplie par le seul affichage sur le lieu de travail d’une note d’organisation pour la mise en place du vote électronique.**

Cass. Soc., 17 septembre 2025, n°24-10.990