

ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 24 février et 7 mars 2025

ACTU LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ [La LFSS pour 2025 est publiée au Journal officiel](#)

Après la validation de l'essentiel de ses dispositions par le Conseil constitutionnel, le 28 février, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a été publiée le soir même via un Journal officiel exceptionnel, permettant son entrée en vigueur dès le 1er mars.

[LOI n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025](#)

❖ [Cumul emploi-retraite, retraite progressive, IJ maternité : nouveaux ajustements réglementaires](#)

Dans le prolongement de la réforme de 2023 et de la LFSS pour 2024, un décret du 19 février 2025 apporte plusieurs ajustements techniques en matière de retraite, notamment afin de clarifier les modalités de prise en compte des salaires dans le calcul des nouveaux droits issus d'un cumul emploi-retraite. Il institue par ailleurs un formulaire de demande de retraite progressive inter-régimes Autre mesure : l'extension de la prise en compte des indemnités journalières (IJ) maternité antérieures au 1er janvier 2012 aux parents adoptifs ainsi qu'au père en cas de décès de la mère lors de l'accouchement. Le décret tient également compte de l'extension de la pension d'orphelin au régime des non-salariés des professions agricoles. *[D. n° 2025-155 du 19 févr. 2025 \(portant diverses mesures en matière de retraite\)](#)*

❖ Un projet d'intégration d'applications d'IA suspendu le temps de la consultation du CSE

Le dialogue social autour de l'intégration de l'IA en entreprise est, pour l'heure, peu développé et les représentants du personnel guère sollicités. Pourtant, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'introduction de nouvelles technologies ou tout projet important modifiant les conditions de travail doit donner lieu à une consultation du CSE (C. trav., art. L. 2312-8). Mais à quel moment celle-ci doit-elle, en pratique, intervenir ? **Dès les premières expérimentations concrètes de la solution IA**, ou bien au moment de son implémentation effective ? Saisi de cette question, le Tribunal judiciaire de Nanterre s'est prononcé, dans une ordonnance de référé du 14 février, en faveur de la première option. Il a ainsi suspendu le déploiement d'une série d'applications d'IA en « phase pilote » jusqu'à la clôture de la consultation du CSE, estimant que celle-ci dépassait la simple expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet suffisamment abouti. Ce qui semble imposer une consultation du CSE dès l'introduction de l'IA en entreprise *Tribunal judiciaire, Nanterre, Ordonnance du 14 février 2025, Répertoire général n° 24/01457*

❖ Protection de la grossesse : le licenciement notifié par un organe incompétent est nul

Pendant la période de protection dite relative précédant le début du congé de maternité, le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ne peut intervenir que pour deux motifs : la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat, non liées à l'état de grossesse. Tout licenciement fondé sur un autre motif est atteint de nullité (C. trav., art. L. 1225-4). Il en va de même durant les dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité. Dans une récente affaire, la Cour de cassation a été pour la première fois interrogée sur la possibilité d'appliquer cette sanction de la nullité lorsque le licenciement a bien été prononcé pour l'un des deux motifs autorisés, mais par un membre de l'entreprise ne détenant pas le pouvoir de licencier. Une telle irrégularité, habituellement sanctionnée par le défaut de cause réelle et sérieuse, tombe sous le coup des règles protectrices et rend le licenciement nul, a tranché la chambre sociale le 12 février dernier. *Soc 2 février 2025 n° 23-22.310*

❖ CSE : les modalités de désignation des membres de la CSSCT se précisent

La CSSCT doit comprendre au minimum trois représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses membres, « dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège » (C. trav., art. L. 2315-39, al. 2). L'interprétation de cette disposition faisait jusqu'alors débat : doit-elle être comprise comme instituant une obligation, lorsqu'un troisième collège a été constitué lors des dernières élections du CSE, de réserver un siège de la CSSCT à un représentant qui en est issu ? Ou bien s'agit-il d'une simple alternative, laissée au libre choix du CSE, de désigner un représentant soit du second collège, soit du troisième ? Appelée à trancher cette question dans un arrêt du 26 février, la Cour de cassation met fin à toute incertitude, se prononçant en faveur de la première option. Elle a également précisé, dans un autre arrêt rendu le même jour, les modalités de contestation des désignations au sein de cette commission : celles-ci relèvent de la compétence du tribunal judiciaire qui statue en dernier ressort avec, pour seul recours possible, un pourvoi en cassation dans les dix jours. *Soc 26 février 2025 n° 24-12.295 + Soc 26 février 2025 n° 23-20.714*

❖ Requalification du CDD : le point sur la prescription applicable aux demandes indemnitaires

L'action en requalification d'un CDD en CDI est soumise au délai de prescription de deux ans prévu pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail (C. trav., art. L. 1471-1, al. 1er ; Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-15.359 PBI). Mais les demandes indemnitaires qui l'accompagnent (indemnité de requalification, de licenciement sans cause réelle et sérieuse, etc.) relèvent en revanche d'un régime de prescription autonome, qui dépend de la nature de la créance invoquée. Chacune d'entre elles doit donc être examinée séparément afin de déterminer le délai qui lui est applicable. La Cour de cassation se livre à cet exercice dans un arrêt du 12 février, qui s'inspire directement des principes jurisprudentiels dégagés en 2024 à l'égard du contrat de mission des intérimaires. Ceux-ci sont d'ailleurs rappelés dans un second arrêt rendu également le 12 février.

Ainsi, l'arrêt rappelle un principe jurisprudentiel désormais bien établi et qu'il convient donc d'appliquer en matière de requalification de CDD : « la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée » :

- ***L'action en paiement d'une indemnité de requalification***, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1, alinéa 1er, du Code du travail ». Et de préciser que « lorsque la requalification est prononcée en raison du motif de recours au CDD énoncé au contrat, la prescription a pour point de départ le terme du CDD ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat ».

- ***Les demandes en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts en raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse***, fussent-elles consécutives à la requalification de CDD en CDI, sont soumises à la prescription de l'article L. 1471-1, alinéa 2 du Code du travail dès lors qu'elles portent sur la rupture du contrat de travail », soit un délai d'un an.

- ***L'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents***, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale » (C. trav., art. L. 3245-1).

Soc 12 février 2025 n° 23-18.876 + Soc 12 février 2025 n° 23-10.806

❖ Discrimination : l'AGS rappelée à l'ordre dans les contentieux relatifs aux livreurs de plateformes

Diffusées le 18 février dernier, deux décisions de la Défenseure des droits mettent fin à une pratique discriminatoire de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances salariales (AGS), constatée dans le cadre de contentieux prud'homaux en reconnaissance d'un contrat de travail, engagés par des livreurs employés par une plateforme sans titre de séjour ou autorisation de travail régulière. L'AGS ne pouvait en effet subordonner le bénéfice de sa garantie à la production d'un numéro de sécurité sociale permettant de justifier de leur identité, décide-t-elle.

Décision 2024-219 du 20 décembre 2024 relative à des faits de discrimination fondée sur l'origine et la nationalité que plusieurs personnes estiment subir dans le traitement de leurs demandes relatives à la garantie de leurs créances dans le cadre des contentieux en cours

Décision 2024-220 du 20 décembre 2024 relative à des faits de discrimination fondée sur l'origine et la nationalité que plusieurs personnes estiment subir dans le traitement de leurs demandes relatives à la garantie de leurs créances dans le cadre des contentieux en cours

❖ Danger grave et imminent : le CSE peut-il saisir le juge en cas de désaccord avec l'employeur ?

Lorsqu'ils constatent un danger grave et imminent, les membres du CSE peuvent saisir l'employeur, dans le cadre de leur droit d'alerte, afin qu'une enquête soit menée et que les dispositions nécessaires pour y remédier soient adoptées (C. trav., art. L. 4131-2). En cas de désaccord persistant sur les mesures à prendre ou sur leurs conditions d'exécution, l'article L. 4132-4 du Code du travail permet à l'employeur de saisir l'inspecteur du travail, qui peut, si la situation l'exige, porter l'affaire devant le juge judiciaire statuant en référé. Le CSE peut-il aussi saisir le juge des référés sur le fondement de ce texte, pour faire reconnaître l'existence du danger et réclamer que des mesures appropriées soient prises par l'employeur ? La Cour de cassation a tranché la question dans un avis du 12 février : seul l'inspecteur du travail peut engager une telle action. Dans ce cas, le juge pourra alors se prononcer sur la réalité du risque signalé. *Cour de cassation, Autre, Avis n° 15003 du 12 février 2025, Pourvoi n° 24-70.010*

ACTU FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ **Transports routiers : France Travail, Cheops et la FNTR unissent leurs forces pour doper l'attractivité**

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du transport routier de marchandises, France Travail, Cheops (Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés, qui représente les Cap emploi) et la Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ont annoncé, le 20 février, la signature d'un partenariat pour renforcer l'attractivité des métiers du secteur. L'accord, conclu pour trois ans, vise à favoriser l'insertion professionnelle, en améliorant la visibilité des opportunités d'emploi et en mettant en place des dispositifs adaptés pour attirer de nouveaux talents. Une attention particulière sera portée aux personnes en situation de handicap, grâce à l'expertise des Cap emploi. Les actions conjointes incluront des campagnes de communication, des formations adaptées et un accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi.

❖ **L'emploi salarié est en recul, le taux de chômage stable, mais le nombre de demandeurs d'emploi en hausse**

L'emploi salarié privé s'est replié au quatrième trimestre 2024, « avec 50 100 destructions de postes », a indiqué la Dares dans un document faisant état de la situation du marché du travail publié le 21 février. « L'emploi résiste mieux dans les secteurs non marchands, où il reste quasi stable, notamment grâce à une dynamique plus importante de l'emploi des jeunes », a-t-elle précisé. Le taux de chômage était quant à lui « quasi stable », à 7,3 % (- 0,1 point par rapport au trimestre précédent). « Ce recul concerne principalement les plus jeunes (- 0,8 point pour les 15-24 ans), mais s'accompagne d'une hausse de la part du halo du chômage pour cette catégorie d'âge, ainsi que de la part des jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en études », a souligné la Dares. Le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B et C) a, quant à lui augmenté, la hausse étant « de 92 100 (+ 1,8 %), après + 11 000 au trimestre précédent (+ 0,2 %) ». « Cette hausse globale provient plutôt d'une baisse des sorties de listes, notamment pour reprises d'emploi déclarées et entrées en formation ou en stage, et, dans une moindre mesure, d'une progression des entrées ». La Dares évoque enfin « des besoins de main-d'œuvre en cours de normalisation et une productivité en redressement », et une « poursuite du rattrapage des salaires réels », le salaire mensuel de base ayant augmenté « à un rythme proche de celui des deux trimestres précédents, avec une croissance de 1,6 % en termes réels ».

NOTE ET INSTRUCTION RH POLE EMPLOI

❖ Instruction 2025-05 du 20/02/2025 Campagne 2025 d'avancement de niveau concernant les agents publics de France Travail

BENCHMARK NEGO

❖ Allianz Banque s'engage à accompagner les salariés en fin de carrière

Prenant en compte la réforme de la retraite « et plus largement l'enjeu économique et sociétal de maintenir les seniors plus longtemps en activité », la direction d'Allianz Banque et le SNB/CFE-CGC, ont signé, le 28 janvier 2025, un accord visant à proposer aux collaborateurs seniors « des mesures leur permettant d'alléger, s'ils le souhaitent, leur temps de travail durant leur fin de carrière et de préparer sereinement leur départ à la retraite », notamment un dispositif de retraite progressive améliorée.

Le terme « seniors », précise l'accord, s'applique aux salariés âgés de 57 ans et plus.

Accord sur l'aménagement des fins de carrière et l'accompagnement des salariés partant à la retraite au sein d'Allianz Banque, 28 janv. 2025

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE

❖ Depuis la mise en place des CSE, la part d'entreprises couvertes par une IRP élue a baissé de 8,2 points

Selon les données de la Dares publiées le 27 février, en 2023 35,8 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole, couvrant 76,7 % des salariés du champ, sont dotées d'au moins une instance représentative du personnel élue. « La part d'entreprises concernées se replie de plus de 8 points depuis 2018, année de mise en place des CSE » souligne la Dares. Mais le contexte de renouvellement massif de ces comités a permis d'infléchir cette tendance baissière (- 0,4 point sur un an, contre près de - 2 points en moyenne par an entre 2019 et 2022). En 2023, ce sont en effet 46,6 % des entreprises ayant un CSE qui déclarent avoir tenu une élection professionnelle. C'est même 52 % des entreprises de 50 à 299 salariés et 60,3 % de celles d'au moins 300 salariés. Outre ces chiffres, la Dares constate la présence de délégués syndicaux dans 10,5 % des entreprises, de représentants de proximité dans 1,6 % d'entre elles, et d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans 33,2 % de celles d'au moins 50 salariés couvertes par une IRP élue, alors que 59,1 % étaient dotées d'un CHSCT en 2017.

❖ Inflation

L'inflation en zone euro a légèrement reculé en février, à 2,4 % sur un an après quatre mois consécutifs de hausse, a annoncé Eurostat le 3 mars, ouvrant la voie à une nouvelle baisse des taux de la Banque centrale européenne (BCE) qui devait se réunir le 6 mars. Elle avait atteint 2,5 % en janvier. Par ailleurs, en février toujours, l'inflation sous-jacente - corrigée des prix volatils de l'énergie et de l'alimentation - qui fait référence pour les experts et la BCE, a légèrement reculé à 2,6 % sur un an, après 2,7 % entre septembre et janvier. Source AFP

❖ La Cour des comptes expose la situation financière préoccupante du régime de retraites

Le fameux « conclave » sur l'amélioration de la réforme des retraites de 2023 voulu par le Premier ministre va pouvoir lancer ses travaux le 27 février. Le rapport de la Cour des comptes dont l'ambition est de servir de « base indiscutable » à ces négociations entre les partenaires sociaux a en effet été publié le

20 février. Conformément à la mission que leur avait confiée François Bayrou , les Sages de la rue Cambon tentent d'y dresser un constat objectif de la situation financière du système de retraites et de ses perspectives. Leur verdict ?

Le déficit du système devrait atteindre 6,6 milliards d'euros en 2025 et se stabiliser jusqu'en 2030 avant de se dégrader pour avoisiner 15 milliards d'euros en 2035 et 30 milliards d'euros en 2045.

Au-delà de des conclusions préoccupantes de la cour des compte, le rapport souligne que le déficit serait aggravé si l'on revenait sur le report de l'âge légal de départ à 64 ans, et plus encore si l'on raccourcissait la durée d'assurance requise.