

**ACTU JURISPRUDENTIELLE**

**❖ Congés payés, travail de nuit, forfait-jours : coup de frein sur la reconnaissance du préjudice nécessaire**

Depuis 2016, la Cour de cassation a renoncé au concept de « préjudice nécessaire », qui ouvre automatiquement droit à réparation pour certains manquements graves commis par l'employeur. Désormais, par principe, le salarié doit, conformément au droit commun de la responsabilité civile, prouver l'existence et l'ampleur de son préjudice (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293 PBR). Si les exceptions se sont multipliées au fil des arrêts, la chambre sociale n'entend manifestement pas revenir sur l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire. En témoignent quatre arrêts du 11 mars, dans lesquels elle a **refusé de consacrer tout droit acquis à réparation en cas :**

- **de défaut de suivi médical renforcé des travailleurs de nuit :** *Pour justifier cette solution, la chambre sociale relève l'existence, dans le Code du travail, de **sanctions alternatives** aux dommages-intérêts (en l'occurrence, les peines d'amende prévues à l'article R. 3124-15) ou de garde-fous parallèles tels que, notamment, la réalisation d'une visite d'information préalablement à l'affectation sur le poste de nuit (C. trav., art. R. 4624-18), ce qui contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit.*
- 
- **de manquement à l'obligation de garantir la prise effective des congés payés :** *la chambre sociale souligne qu'« en cas de manquement de l'employeur à son obligation, les droits à congé payé du salarié sont **soit reportés** en cas de poursuite de la relation de travail, **soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé** en cas de rupture du contrat de travail*
- 
- **ou d'absence de suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours.** *Comme le relève la Cour de cassation, ce manquement ouvre droit pour le salarié « au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ». Celui-ci dispose donc déjà d'un moyen d'action lui permettant d'obtenir une compensation en cas de manquement.*
- 

L'existence de sanctions ou de leviers alternatifs semble avoir pesé dans ce verdict.

*Soc 11 mars 2025 n° 21-23.557*

*Soc 11 mars 2025 n° 23-16.415*

*Soc 11 mars 2025 n° 24-10.452*

*Soc 11 mars 2025 n° 23-19.669*

## **❖ Inaptitude : l'employeur doit consulter le CSE même en l'absence de possibilités de reclassement**

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, les propositions que l'employeur formule au titre de son obligation de reclassement doivent « prendre en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié » (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Cette formalité est-elle requise même en l'absence de poste disponible ? Réponse positive, dans un arrêt de la Cour de cassation du 5 mars, qui confirme une position déjà bien ancrée, mais que les juridictions du fond n'ont visiblement pas toutes intégré. Le cas échéant, l'avis du CSE doit alors être recueilli avant l'engagement de la procédure de licenciement, faute de quoi ce dernier sera privé de cause réelle et sérieuse, rappelle également la chambre sociale. L'employeur ne peut donc, comme dans l'affaire tranchée le 5 mars, consulter le CSE et notifier le licenciement le même jour. *Soc 5 mars 2025 n° 23-13.802*

---

### **ACTU FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT**

---

## **❖ Londres veut revoir son système de protection sociale**

« Nous devons réformer notre système de protection sociale, car en l'état, il pénalise les contribuables en coûtant trop cher », a déclaré la ministre britannique des Finances, Rachel Reeves, le 7 mars au podcast britannique « Electoral dysfunction », au moment où le Royaume-Uni entend accroître ses dépenses militaires dans un contexte économique déjà difficile. Ce système « pénalise notre économie en maintenant trop de personnes piégées dans des allocations chômage, et il pénalise les bénéficiaires eux-mêmes, qui restent enfermés dans le système d'aides plutôt que d'être activement accompagnés vers l'emploi », a-t-elle ajouté. « Nous nous privons de la contribution de ces personnes », a-t-elle souligné. La presse britannique se fait l'écho depuis plusieurs jours de l'intention de la ministre de couper drastiquement dans les dépenses publiques pour équilibrer les comptes, alors que l'activité économique ne décolle pas. La chancelière souligne que « le monde a changé » depuis la présentation en octobre du premier budget du nouveau gouvernement travailliste, arrivé au pouvoir en juillet, qui comprend notamment une forte hausse des cotisations patronales, très décriée par les entreprises. Source AFP

## **❖ Le bonus-malus a joué un rôle limité sur le recours aux contrats courts, selon l'Unedic**

Pour limiter le recours aux contrats courts et allonger la durée des contrats de travail, le « bonus-malus » (dispositif de modulation de la contribution patronale d'assurance chômage) s'applique depuis le 1er septembre 2022 aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des sept secteurs d'activité connaissant les taux de séparation les plus importants (rapport entre les fins de contrat de travail ou de missions d'intérim suivi d'une inscription à France Travail et l'effectif annuel moyen de l'entreprise). Pourtant la première évaluation du dispositif, rendue publique le 10 mars 2025 par l'Unedic, tend à montrer que celui-ci a joué un rôle limité dans la baisse du recours aux contrats précaires

---

### **NOTE ET INSTRUCTION RH POLE EMPLOI**

---

## ❖ Délibération 2025-09 du 27/02/2025 Approbation du budget initial pour 2025

### BENCHMARK NEGO

#### ❖ TDF adapte ses dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels

TDF a signé, le 14 janvier 2025, avec la CFDT et l'Unsa, un avenant à son accord du 14 décembre 2022 relatif à la GEPP. Entré en vigueur le 1er janvier 2025, il permet « de compléter l'accord initial par des dispositifs de mobilités internes et externes spécifiques et adaptés, qui permettront de faciliter l'adéquation entre les besoins prévisionnels et l'évolution professionnelle des collaborateurs ». Il prévoit également des mesures en termes d'embauches et d'aménagement des fins de carrière.

Ainsi, l'accord définit, en autres, trois « typologies » de mobilité professionnelle.

- **La mobilité de transition professionnelle pour le salarié « dont le poste serait impacté du fait d'un projet d'évolution d'organisation »**. Durant cette mobilité, dont la durée est limitée à 24 mois, le salarié se verra confier une activité correspondant aux besoins de l'entreprise. Il bénéficiera, par ailleurs, d'un accompagnement visant à identifier une solution (mobilité interne sur un poste pérenne ou mobilité externe). Si la solution pérenne est en cours d'identification ou n'est pas encore identifiée, la mobilité de transition professionnelle pourra être renouvelée jusqu'à six mois supplémentaires.

- **La mobilité sur un poste pérenne « pour combler un besoin ou répondre à une vacance de poste »**. Une période probatoire de six mois pourra être mise en place si ce poste permet une évolution professionnelle avec augmentation du périmètre de responsabilités ou changement de classification. Le salarié pourra également bénéficier, à sa demande d'une période « découverte » d'un mois maximum en vue de « tester » le poste envisagé. Cette mobilité est accompagnée d'aides à la mobilité géographique.

- **La mobilité projet, mise en œuvre pour répondre à un besoin ponctuel de l'entreprise, tout en développant les compétences du salarié**. Celui-ci sera ainsi mis à disposition de l'entité concernée, à temps partiel ou à temps plein et pendant une durée maximum de 18 mois. À l'issue du projet, le salarié retrouvera son poste initial et percevra une prime de :

- 600 € brut pour une mobilité inférieure à trois mois ;
- 1 100 € brut pour une mobilité de trois à six mois ;
- 1 600 € brut pour une mobilité supérieure ou égale à six mois (contre 1 500 € auparavant) ;
- 2 100 € brut pour une mobilité supérieure ou égale à neuf mois (contre 2 000 €) ;
- 2 600 € brut pour une mobilité supérieure ou égale à 12 mois contre 2 500 €.

Cette prime sera proratisée en fonction du taux d'activité de la mobilité projet.

#### ❖ APRR fait à nouveau évoluer sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels

Un cinquième accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) s'applique au sein d'APRR depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il met notamment en place, à compter du 1<sup>er</sup> avril prochain, une prime de cooptation de 1 000 € et accorde, à compter de la même date, trois jours d'autorisation d'absence par an pour les salariés souhaitant réaliser un mécénat de compétences. Une prime annuelle est également prévue pour les salariés non cadres assurant une mission de transmission des savoirs, d'un montant allant de 80 € à 400 € selon le temps qu'ils y consacrent. Accord d'entreprise relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein d'APRR, 12 déc. 2024

#### ❖ Gan Patrimoine renforce sa politique de maintien dans l'emploi des seniors

Soucieuse de garantir l'employabilité de ses salariés de 55 ans et plus, l'entreprise Gan Patrimoine, filiale de Groupama, applique depuis le 1er janvier dernier un nouvel accord relatif à l'emploi des seniors, avec l'engagement de compter au minimum 10 % de seniors au sein de son effectif global d'ici au 31 décembre 2028. L'accord comprend des mesures destinées à

assurer leur maintien en emploi mais aussi à préparer leur départ en retraite. Des dispositifs particuliers sont nouvellement mis en place pour les salariés seniors en situation de handicap.

[Accord relatif à l'emploi des seniors chez Gan Patrimoine, 17 déc. 2024](#)

---

## ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE

---

### ❖ Index de l'égalité professionnelle : les résultats progressent légèrement en 2025

« Le taux de participation et les résultats 2025 de l'index de l'égalité professionnelle et les déclarations loi Rixain sont une nouvelle fois encourageants. Ils restent à eux seuls malheureusement insuffisants. Le salaire moyen des femmes est toujours largement inférieur à celui des hommes, y compris à travail égal, et certaines études montrent que l'écart peine à se résorber » déplorait la ministre en charge du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, le 7 mars, à la veille de la Journée internationale des droits des femmes. Ces propos accompagnaient la publication du bilan 2025 des résultats de l'index de l'égalité professionnelle. En effet, comme chaque année depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés, et depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés, ont dû s'acquitter au plus tard le 1er mars de l'obligation de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (v. le dossier pratique -Égalité- n° 26/2025 du 7 févr. 2025).

Comme en 2024, les résultats enregistrés cette année ont peu progressé mais l'index devrait bientôt être renforcé dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Une concertation en ce sens a en effet donné lieu à une première réunion le 4 mars avec les partenaires sociaux. « Par rapport aux indicateurs existants de l'index, les critères de déclaration de la directive permettront d'appréhender plus finement les écarts de rémunération, imposant les mesures correctives dès lors que plus de 5 % d'écart non justifié par catégorie de travailleur seront observés », a notamment souligné Astrid Panosyan-Bouvet.

### ❖ Concertation sur les retraites : syndicats et patronat entrent dans le vif du sujet sur la question de l'âge...

Syndicats et patronat ont abordé la question de l'âge de départ en retraite lors de leurs premiers échanges sur le fond dans les concertations sur les retraites, le 6 mars, affichant leurs divergences mais sans qu'un participant ne claque à nouveau la porte, après le départ de FO la semaine dernière. La délégation CGT avait symboliquement amené un fac-similé de chèque de six milliards d'euros, symbolisant le montant de recettes que rapporterait l'égalité salariale femmes/ hommes si elle était effectivement assurée. Ce montant est justement celui qui doit être trouvé pour équilibrer le système des retraites en 2030, l'objectif fixé par François Bayrou. À la sortie, le représentant de la CGT, Denis Gravouil, a de fait dénoncé la volonté du patronat de reculer à nouveau l'âge légal. « On sent bien qu'il y a un affrontement qui se prépare entre les syndicats et le patronat qui pense que la réforme de 2023 n'a pas suffi », a-t-il indiqué. La séance du 6 mars « a été l'occasion de rappeler les exigences de la CGT, à commencer par l'abrogation de la réforme de 2023, la suppression de l'accélération des 43 annuités de la réforme Touraine et le rétablissement des régimes pionniers, dans la visée du rétablissement de la retraite à 60 ans », a indiqué la CGT dans une déclaration à la presse. « Le levier de l'âge est très efficace et très rapide » pour atteindre l'objectif fixé par le Premier ministre, a réaffirmé de son côté la représentante du Medef, Diane Milleron-Deperrois. Source AFP

## ❖ ... de premières pistes de travail évoquées

Lors de cette rencontre du 6 mars, Léonard Guillemot (CFTC) a évoqué, parmi les axes de travail possibles, la possibilité de baisser l'âge de départ sans décote pour les personnes qui n'ont pas cotisé le nombre de trimestres nécessaire, aujourd'hui fixé à 67 ans. Christelle Thieffine (CFE-CGC) a souhaité que soit évalué un système où « l'on donnerait la liberté aux gens de partir quand ils le souhaitent, avec un système de décote ou surcote ». Yvan Ricordeau (CFDT) a de son côté cité la prise en compte de l'espérance de vie dans le pilotage futur du système de retraites, « qui n'est pas taboue » pour son organisation. La prochaine séance du 13 mars portera sur la même thématique, avant d'aborder les questions de pénibilité à compter du 20 mars. « On n'avancera pas » vraiment sur le fond « tant qu'on n'abordera pas le sujet du financement et des ressources », prévu à partir de la mi-avril, a estimé Christelle Thieffine. Source AFP

## ❖ L'INRS publie un guide pour prévenir les risques liés au travail sur écran

Troubles musculosquelettiques, fatigue visuelle, stress, pathologies cardiovasculaires, travailler de façon prolongée devant un écran peut avoir des effets délétères sur la santé. Pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention efficaces et durables, l'INRS a mis en ligne le 5 mars [un guide dédié à la question](#). Comment implanter et aménager les postes de travail ? Comment choisir le mobilier de bureau et le matériel informatique ? Quelles sont les postures de travail idéales ? Comment adapter l'organisation du travail aux exigences du travail sur écran ? Le document répond à ces questions pratiques, même si, l'institut le précise, « la mise en œuvre des actions de prévention nécessite d'avoir mené en amont une évaluation des risques basée notamment sur l'analyse approfondie des situations de travail, afin de s'assurer que les mesures retenues sont bien adaptées à l'activité et aux salariés concernés ». En parallèle du guide, trois nouvelles affiches sont proposées aux entreprises pour sensibiliser leurs salariés et les inciter à adopter des bonnes pratiques.

## ❖ L'Urssaf a redressé près de 1,6 milliard d'euros au titre du travail dissimulé en 2024...

Dans un communiqué de presse du 6 mars, le gouvernement évoque des « résultats historiques » : les sommes recouvrées dans la lutte contre le travail dissimulé ont quintuplé depuis 2013, doublé depuis 2022, et augmenté de 34 % entre 2023 et 2024 pour atteindre presque 1,6 milliard d'euros. Cette hausse s'explique notamment par le fait que l'Urssaf a renforcé ses actions de prévention (26 000 en 2024) mais aussi de répression (6 700 actions, + 11 %), en ciblant particulièrement les secteurs les plus sujets à la fraude (BTP, service aux entreprises, commerce). « Ce résultat est la preuve que notre stratégie porte ses fruits : face à la fraude, nous ne lâcherons rien », se félicite la ministre chargée des comptes publics Amélie de Montchalin. Damien Ientile, directeur de l'Urssaf Caisse nationale, indique de son côté que son institution restera « fortement engagée dans la lutte contre le travail dissimulé dans les années qui viennent » puisqu'elle s'est fixée pour objectif d'atteindre 5,5 milliards d'euros de redressement pour la période 2023-2027.

## ❖ **Le gouvernement dévoile sa feuille de route pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées**

Développer davantage l'emploi accompagné et réviser la liste des Ecap pour qu'à terme plus aucun emploi ne soit inaccessible aux personnes en situation de handicap, telles sont les principales mesures annoncées à l'occasion du comité interministériel du handicap du 6 mars. Dans la feuille de route du ministère du Travail figurent également des dispositions de mise en œuvre de la loi Plein-emploi (accompagnement renforcé par France Travail, portabilité des équipements, etc.) qui, selon le planning donné par le Premier ministre, devraient toutes être prises d'ici 2027.

## ❖ **Après sa fusion avec France Stratégie, le Haut-commissariat au Plan se penchera sur le modèle social**

« Fin avril, la fusion de France Stratégie et du Haut-commissariat au Plan, comme Michel Barnier et François Bayrou s'y sont engagés, sera entamée », a indiqué l'ex-ministre macroniste, Clément Beaune, nouveau Haut-commissaire au Plan depuis le 5 mars, lors d'une interview pour le quotidien La Tribune, mise en ligne le 8 mars. Cette fusion « passera par des économies sur les dépenses et des postes en moins », a-t-il reconnu, mais dans le « dialogue social ». Il y aura « restructuration » et « rationalisation », mais « cette fusion ne sera pas faite à la hache [...] Je ne sacrifierai pas des agents publics à l'air du temps », a-t-il ajouté, prévenant que « toutes les économies de l'État ne pourront pas se résumer à la fusion du Plan et de France Stratégie ! ». Il a par ailleurs défendu l'importance du Haut-commissariat dans un monde en transformation. Avec l'élection à la Maison Blanche de Donald Trump, « aujourd'hui, on mesure combien réfléchir sur le long terme aux conséquences brutales de cette nouvelle donne est impératif », a-t-il justifié. « **Le deuxième axe de ma feuille de route sera le travail et le modèle social. C'est vital pour notre avenir de les repenser. Il faut d'ailleurs être très clair : dans les années qui viennent, il faudra travailler plus et produire plus** », a-t-il affirmé. Source AFP

## ❖ **Un quart des jeunes entrés dans la vie active depuis moins de six ans souhaitent déjà changer de métier**

« Les réorientations en début de carrière sont loin d'être anecdotiques », démontre le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) dans une étude publiée le 6 mars. En effet, parmi les jeunes sortis du système scolaire en 2017, 36 % déclarent avoir envisagé une réorientation professionnelle et 24 % affirment avoir engagé des démarches dans ce sens entre 2020 et 2023. Selon le Céreq, « les facteurs qui déclenchent le souhait de se réorienter sont à rechercher à la fois du côté du marché du travail et de celui des aspirations de l'individu ». Ainsi, les jeunes ayant entrepris des démarches évoquent souvent comme motif le fait qu'ils étaient attirés par un autre domaine professionnel (84 %) et qu'ils voulaient donner davantage de sens à leur travail (77 %), améliorer leurs conditions de travail (67 %) ou encore augmenter leur rémunération (58 %). La réorientation peut aussi être envisagée suite à des difficultés d'insertion ou pour échapper à l'insatisfaction notamment. Dans tous les cas, ces changements de voie professionnelle sont longs, complexes et parfois coûteux, mais ceux qui ont sauté le pas sont quasi unanimement satisfaits de l'avoir fait.

## ❖ Plus d'un salarié du privé sur cinq est concerné par le télétravail

Plus d'un salarié du secteur privé sur cinq (22 %) était concerné début 2024 par le télétravail, selon une étude de l'Insee publiée le 5 mars. L'organisation du travail est « essentiellement hybride », avec en moyenne 1,9 jour hebdomadaire de travail à distance. Près de sept salariés sur dix qui considèrent leur poste comme « télétravaillable » y recourent, indique l'étude. La fréquence du télétravail augmente avec la taille des entreprises : 18 % des salariés télétravaillent au moins une fois par mois dans les petites et moyennes entreprises (PME), 26 % dans celles de taille intermédiaire (ETI) et 34 % dans les grandes entreprises, qui comptent une forte proportion de cadres. Source AFP

## ❖ Plus de 60 800 chefs d'entreprise ont perdu leur emploi en 2024

Les chefs d'entreprise ont été 60 852 à perdre leur emploi en 2024, un chiffre au plus haut depuis 2015, selon une étude publiée le 10 mars par l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs réalisé par l'association GSC (qui assure la protection chômage des chefs d'entreprise et indépendants) et le cabinet Altares, qui insiste « sur la nécessité pour eux de s'assurer contre ce risque ». Le nombre de ces pertes d'emploi en France a augmenté de 18 % par rapport à 2023, et même de 23,7 % dans la construction, de 34,7 % dans les agences immobilières et de 29,3 % dans le secteur transport/logistique. Ces chiffres coïncident avec la hausse des défaillances d'entreprises : 67 830 en 2024, selon l'étude de janvier d'Altares, en hausse de 17 % sur un an, dont 46 640 liquidations (+ 13 %). Les défaillances « enchaînent les records depuis des mois », observe dans l'étude, Thierry Millon, directeur des études Altares. **Près des trois quarts** des entrepreneurs en situation de perte d'emploi sont **à la tête d'une TPE de moins de trois salariés**. La plus forte hausse (+ 30,2 % en un an) concerne les dirigeants de TPE de six à neuf salariés. En revanche, la perte d'emploi des dirigeants de plus de 50 salariés recule de 19,8 %. La perte d'emploi des plus de 60 ans progresse par ailleurs fortement (+ 33,2 %). Source AFP