



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 17 au 21 novembre 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Adaptation du droit français aux normes européennes : de nouvelles avancées en vue

Le processus d'alignement du droit français sur les normes communautaires se poursuit. Alors que la dernière loi d'adaptation n° 2025-391 du 30 avril 2025 attend encore certains de ses textes d'application, un nouveau projet de loi dit « DDADUE » (portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne) a été présenté en Conseil des ministres le 10 novembre 2025. Il contient quelques dispositions intéressantes pour le droit du travail.

Sur ce point, il vise principalement à mettre en conformité le droit français en matière d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle.

En revanche, la transposition législative de la directive européenne n° 2023/970 relative à la transparence salariale, qui doit intervenir pour partie avant le 7 juin 2026, n'est pas au menu de ce projet de texte.

❖ Lutte contre la fraude : le volet « emploi et formation » du projet de loi étoffé par le Sénat

Le 18 novembre, les sénateurs ont adopté à une large majorité le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, un peu plus d'un mois après sa présentation en Conseil des ministres. À l'instar du volet « protection sociale », les mesures consacrées à l'emploi et à la formation ont été enrichies, notamment celles visant à prévenir les fraudes au compte personnel de formation (CPF) et le travail dissimulé. Le texte doit désormais être examiné par les députés.

Au titre des autres mesures sociales prévues par le projet de loi :

- ***Des nouvelles prérogatives seraient attribuées à France Travail pour lutter contre la fraude aux allocations chômage***

Au terme d'un amendement adopté par les sénateurs, les agents de France Travail chargés de la prévention des fraudes seraient autorisés à recourir à de nouveaux moyens d'enquête pour lutter contre la fraude aux allocations chômage. Ils pourraient ainsi :

- interroger le fichier des compagnies aériennes afin de vérifier le respect de la condition de résidence en France des allocataires, ainsi que le registre des Français établis hors de France ;
- obtenir un droit de communication auprès des opérateurs de téléphonie pour prouver une résidence à l'étranger ;

- traiter les données de connexion des inscrits à France Travail à la seule fin de lutte contre la fraude.

Parallèlement, le directeur général de l'opérateur France Travail pourrait suspendre à titre conservatoire le versement d'une allocation en cas de doute sérieux de manœuvre frauduleuse, et ce durant trois mois maximum. Deux décrets en Conseil d'État préciseraient les modalités d'application de ces dispositions.

Par souci de cohérence, les sénateurs ont accordé aux organismes de sécurité sociale les mêmes prérogatives de suspension conservatoire des aides, allocations ou prestations faisant l'objet d'un doute sérieux de fraude, pour une durée maximum de deux mois et dans des conditions à préciser par décret.

- ***Limiter dans le temps le cumul du RSA avec des revenus d'auto-entrepreneur***

Les sénateurs ont supprimé la dérogation à l'obligation de recherche d'un emploi pour les bénéficiaires du RSA ayant depuis deux ans cumulé son bénéfice avec des revenus d'activité en tant qu'auto-entrepreneur. Cette évolution vise à « limiter les phénomènes de trappe à activité, où les bénéficiaires concernés peuvent être tentés de maintenir durablement une activité limitée pour bénéficier du RSA » sans avoir à justifier d'une recherche d'emploi.

En outre, les indus frauduleux de RSA seraient exclus de la recevabilité du rétablissement personnel, et donc insusceptibles d'effacement pour surendettement, comme les autres dettes concernant les organismes de protection sociale.

Projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, adopté par le Sénat en première lecture le 18 nov. 2025

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ **Action de groupe pour discrimination syndicale : précision sur la détermination du fait générateur**

Le 5 novembre, la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur les conditions de mise en œuvre de l'action de groupe en matière de discrimination syndicale, dans l'affaire Safran Aircraft Engines. Alors que la loi du 18 novembre 2016 a limité ce mode d'action aux manquements survenus postérieurement à son entrée en vigueur, la chambre sociale fait preuve d'ouverture en considérant que lorsqu'une situation de discrimination syndicale a débuté avant l'entrée en vigueur de la loi tout en continuant à produire ses effets après celle-ci, l'action reste recevable.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1028 du 5 novembre 2025, Pourvoi n° 24-15.269

❖ **La CJUE valide l'essentiel de la directive sur les salaires minimums adéquats**

Dans un arrêt très attendu, rendu le 11 novembre dernier, la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) a confirmé la validité de la quasi-totalité de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE. Elle n'a annulé que deux dispositions qui empiétaient sur les compétences nationales : l'une visait à définir des critères pour l'établissement de ce salaire minimum, tandis que l'autre visait à empêcher la diminution du salaire minimum légal dans les pays où il est automatiquement indexé.

La directive sur les salaires minimums adéquats, l'une des plus importantes avancées de l'Europe sociale, avec la directive sur la transparence salariale, adoptée lors du premier mandat d'Ursula von der Leyen, a pour objectif d'assurer un revenu décent aux travailleurs recevant un salaire minimum. Estimant que l'UE était allée sur un « terrain glissant » en légiférant sur les salaires, un sujet exclu de la compétence de l'UE, la ministre de l'Emploi du Danemark, Ane Halsboe-Jørgensen, demandait qu'elle soit déclarée nulle et non avenue. Allant à l'encontre des conclusions de son avocat général, la Cour de justice de l'UE a validé, le 11 novembre dernier, la directive à l'exception de deux dispositions.

Cour de justice de l'Union européenne, Grande Chambre, Arrêt du 11 novembre 2025, Affaire n° C-19/23

❖ **Télétravail pour raison de santé : le salarié peut refuser une visite de conformité de son domicile**

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement du poste, dont le télétravail (C. trav., art. L. 4624-3). Sauf à exercer le recours prévu à l'article L. 4624-7 du Code du travail, une telle préconisation s'impose à l'employeur (C. trav., art. L. 4624-6), peu important que le télétravail n'ait pas été préalablement déployé dans l'entreprise (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472 B).

L'employeur pourrait-il toutefois s'opposer au télétravail ainsi prescrit au motif que le salarié aurait refusé de lui consentir un droit d'accès à son domicile aux fins de s'assurer de sa conformité ? Amenée pour la première fois à se prononcer sur l'articulation entre la protection du domicile du salarié en télétravail au titre du droit au respect de sa vie privée et l'obligation de sécurité de l'employeur qui lui impose d'évaluer et prévenir les risques professionnels sur le lieu de travail, la Cour de cassation a répondu par la négative dans un arrêt rendu le 13 novembre dernier.

Dans cette affaire, au retour d'un arrêt de travail, une salariée, assistante au service social d'une caisse de retraite, avait été déclarée apte par le médecin du travail avec aménagement de poste pour lui permettre une reprise du travail dans des conditions compatibles avec son état de santé. Après plusieurs échanges avec l'employeur et avis successifs, le médecin du travail préconisait notamment dans son dernier avis deux jours de télétravail à domicile. L'employeur s'était alors plié à ces recommandations. S'agissant de la mise en place du télétravail à domicile et pour s'assurer que le domicile était conforme et respectait les règles de sécurité et les conditions de travail, il avait toutefois demandé à visiter au préalable le domicile de la salariée. Cette dernière s'y étant opposé, l'employeur a conclu à l'impossibilité de le mettre en place.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts, estimant qu'en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité.

Déboutée par les juges du fond, la Cour de cassation a censuré leur décision au motif que :

D'une part, « l'**usage** fait par le salarié de son **domicile** relève de sa **vie privée** » (voir déjà : Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-43.282 PBR). Il est donc « en **droit** d'en **refuser l'accès** », ajoute ici la chambre sociale.

D'autre part, elle réaffirme la portée contraignante des préconisations du médecin du travail à l'égard de l'employeur, pour en déduire que « tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, l'employeur qui n'a pas exercé le recours prévu par l'article L. 4624-7 du Code du travail ne peut refuser la mise en place d'un

télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur ».

En l'espèce, l'employeur n'avait pas contesté les préconisations du médecin du travail dans les 15 jours suivant leur notification, selon la procédure accélérée au fond prévu à l'article L. 4624-7 du Code du travail. Dès lors qu'elle avait constaté que l'employeur avait refusé la mise en place du télétravail préconisé au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile, la cour d'appel aurait donc dû en déduire un manquement à l'obligation de sécurité, conclut la chambre sociale.

On peut se demander si la même solution serait applicable lorsque le télétravail est mis en place en dehors de cette hypothèse, par un accord collectif, une charte ou un avenant au contrat. Bien que l'arrêt ne se prononce pas expressément sur ce cas de figure, il semble que l'employeur ne puisse pas davantage faire d'une visite du domicile, par lui-même ou par un tiers, une condition d'éligibilité au télétravail sans porter atteinte au droit fondamental à l'inviolabilité du domicile. Dans tous les cas, une éventuelle visite du domicile supposera toujours l'accord préalable du salarié et, pour mettre en œuvre son obligation de sécurité à l'égard des télétravailleurs, l'employeur devra trouver d'autres moyens (envoi d'un questionnaire, déclaration de conformité signée par le salarié, information et formation sur les risques liés au télétravail, etc.).

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1049 du 13 novembre 2025, Pourvoi n° 24-14.322



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Ruptures conventionnelles et chômage : Jean-Pierre Farandou craint une forme de dérive

Interrogé par Le Parisien dans une interview parue le 13 novembre sur l'intention du gouvernement de revoir le dispositif des ruptures conventionnelles dans le cadre de l'assurance chômage, le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a noté qu'elles « se sont beaucoup développées » et représentent désormais « un quart des versements », a-t-il rappelé. « On peut craindre qu'il y ait une forme de dérive. Nous avons donc proposé aux partenaires sociaux de s'en emparer », a-t-il dit. À quelle échéance ? « D'ici à la fin de l'année », selon le ministre. « On voudrait aller assez vite pour trouver quelques centaines de millions d'euros d'économies. Toutes les pistes me vont bien », a-t-il affirmé. Source AFP

❖ Assurance chômage : les partenaires sociaux réclament le retrait de la lettre de cadrage...

Dans un courrier envoyé au Premier ministre, Sébastien Lecornu, le 14 novembre au soir, tous les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC côté syndicats, CPME et U2P, côté patronal), à l'exception du Medef, lui demandent « solennellement » de retirer la lettre de cadrage sur l'assurance chômage, adressée le 8 août dernier par son prédécesseur. Celle-ci leur accordait jusqu'au 15 novembre pour se mettre d'accord sur de nouvelles mesures d'économies pour le régime à compter de 2026. Après le rejet du recours de FO et de la CFDT devant le Conseil d'État, l'absence d'abandon officiel du document laisse en effet planer le risque d'une mise en œuvre d'une nouvelle réforme de l'assurance chômage via un décret de carence. Les organisations signataires « ont décidé d'ouvrir, dans les prochaines semaines, une négociation interprofessionnelle portant sur la question des contrats courts [qui] sera également l'occasion d'examiner la question des ruptures

conventionnelles », justifient-elles dans leur courrier. Dans une interview accordée au Parisien le 13 novembre, le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a indiqué avoir « proposé aux partenaires sociaux » de « s'emparer » de ce sujet. « On voudrait aller assez vite pour trouver quelques centaines de millions d'euros d'économies », a-t-il déclaré. Aucune date n'a toutefois été fixée à ce jour. Contacté, le Medef indique ne pas avoir souhaité dénoncer le document dont il partageait la philosophie, mais attendre que le gouvernement clarifie sa position quant à son statut.

❖ **Rupture conventionnelle : l'Unédic étudie différents scénarios de réforme de l'indemnisation**

Dans le viseur de l'exécutif depuis quelques mois, les ruptures conventionnelles ont fait l'objet de travaux prospectifs au sein de l'Unédic. Dans un document daté du 30 octobre, l'institution évalue en effet la faisabilité et le gain financier potentiel pour le régime d'assurance chômage de différents aménagements des modalités d'indemnisation des allocataires concernés. Déplafonner la durée du différé spécifique et intégrer dans son calcul l'indemnité légale de rupture pourrait ainsi permettre d'économiser 200 M € par an, estime-t-elle. Elle souligne toutefois que, hormis ces deux options, les partenaires sociaux n'ont que peu de marges de manœuvre.

Unédic, « Le point sur les ruptures conventionnelles », 30 oct. 2025

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ **Transparence salariale : seules 26 % des entreprises françaises se sont préparées**

Seules 26 % des entreprises françaises ont commencé à se préparer à la directive européenne sur la transparence salariale, qui doit être transposée en droit français en juin 2026, selon une étude publiée le 18 novembre par l'Apec, basée sur les réponses de 600 entreprises du secteur privé ayant recruté un cadre au cours des 24 derniers mois. En effet, alors que la directive rend obligatoire la publication du salaire ou d'une fourchette de salaire dans les offres d'emploi, seules 46 % des entreprises l'indiquent aujourd'hui. En outre, alors que l'employeur ne pourra plus demander au candidat son salaire précédent, 60 % des entreprises françaises le font « systématiquement ou souvent » et 14 % « parfois ». Enfin, alors que la directive instaure pour les salariés un droit à obtenir des informations sur les niveaux de rémunération de leurs collègues occupant un travail de « valeur égale », 66 % des entreprises ne donnent pas accès à des grilles salariales en interne. Les cadres français, dont 2 000 ont été interrogés par l'Apec, sont pourtant à 64 % favorables à ce que les salaires de chacun soient connus de tous dans l'entreprise, soit à peu près autant que leurs homologues allemands (67 %), espagnols (63 %) ou italiens (59 %). Autre constat : près de la moitié des cadres en France (46 %) estiment que la politique de rémunération de leur entreprise est « opaque », contre 38 % en Allemagne, 33 % en Espagne et 28 % en Italie. La transparence se heurte souvent aux réticences des managers : en France, 62 % redoutent des conflits dans leur équipe en cas de transparence sur la rémunération. Source AFP

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ Léger ralentissement de l'inflation en octobre à 0,9 % sur un an

Les prix à la consommation ont augmenté en France de 0,9 % sur un an en octobre, un ralentissement après le rebond de 1,2 % en septembre, notamment en raison d'un recul des prix de l'énergie et de l'alimentation, a indiqué l'Insee le 14 novembre, relevant légèrement à la baisse son estimation annuelle, de 0,1 point par rapport aux chiffres provisoires de la fin octobre. Source AFP