

ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 6 au 31 janvier 2025

ACTU LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Le Sénat adopte le projet de loi de finances pour 2025 en première lecture

Le projet de loi de finances pour 2025 a été adopté le 23 janvier en première lecture par le Sénat, à 217 voix pour, 105 voix contre et 22 abstentions. Après son rejet en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 novembre 2024, et la censure du gouvernement Barnier, le Sénat avait repris l'examen du texte initial le 15 janvier dernier, en l'amendant largement. Une commission mixte paritaire, réunissant sept sénateurs et sept députés, doit désormais tenter de s'entendre sur un texte commun le 30 janvier. Si elle y parvient, les députés seront saisis du texte dans la semaine du 3 février pour un ultime vote, avec une potentielle utilisation du 49.3.

Les mesures sociales inscrites par le Sénat au sein du projet de loi de finances pour 2025 sont créer un nouveau dispositif « d'APLD rebond », recentrer le périmètre des aides à l'apprentissage, prolonger la prise en charge à 75 % des abonnements aux transports publics, le dispositif de monétisation des jours de RTT et les exonérations zonées...

❖ La loi permettant d'utiliser les titres-restaurants pour l'achat de produits alimentaires non directement consommables est publiée au Journal officiel.

Définitivement adoptée par le Parlement le 14 janvier dernier, la loi permettant de reconduire **jusqu'au 31 décembre 2026** la mesure dérogatoire autorisant l'utilisation des titres-restaurants pour acquitter en tout ou partie le prix de produits alimentaires non directement consommables (farine, pâtes, riz, etc.), a été publiée au Journal officiel du 22 janvier. Pour rappel, cette mesure avait à l'origine été instituée temporairement par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dite « loi Pouvoir d'achat », et était arrivée à échéance le 31 décembre 2024. Plébiscitée par les consommateurs, sa reconduction a été saluée par Véronique Louwagie, ministre déléguée chargée du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Économie sociale et solidaire, tandis que des problématiques de pouvoir d'achat se posent toujours. Cette dernière a également évoqué **une future réforme plus globale des titres-restaurants, dont les grandes lignes devraient être présentées « dès cet été », en vue d'une mise en œuvre effective dans les mois qui suivent** (L. n° 2025-56, 21 janv. 2025, JO 22 janv.).

❖ Mise en œuvre du système d'information France Travail.

Un arrêté du 3 janvier apporte des précisions relatives à la mise en place du système d'information commun aux opérateurs du réseau pour l'emploi. Il liste notamment les différents traitements de données existants dont les données peuvent être mobilisées pour alimenter le système d'information (SI) France Travail (DNS, CPF, MDPH, Cnaf, etc.) ou pour obtenir des renseignements sur la situation des demandeurs d'emploi

(Office français de l'immigration, DGFIP, Cnav, Fichier national des comptes bancaires, etc.). Le texte fixe aussi la liste des services de l'État (DGEFP et Dares) et des organismes finançant ou prescrivant des formations (Apec, Afpa, Epide) qui disposent d'un compte sur le SI France Travail et peuvent ainsi en consulter les données et les mettre à jour (**A. 3 janv. 2025, NOR : TSSD2435356A, JO 14 janv.**).

❖ **Pour la CNCDH, conditionner le RSA à des heures d'activité porte atteinte aux droits humains**

C'était sans doute la mesure la plus décriée de la loi Plein-emploi : inclure dans le contrat d'engagement conclu entre les demandeurs d'emploi, et en particulier les bénéficiaires du RSA, et leur organisme référent un plan d'action prévoyant une durée hebdomadaire minimale d'activité de 15 heures (C. trav., art. L. 5411-6 ;). Généralisée depuis le 1er janvier (v. l'actualité n° 19193 du 2 janv. 2025), elle ne recueille pas non plus l'assentiment de la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'Homme). Le 19 décembre dernier, à l'occasion d'une assemblée plénière, ce sont ainsi pas moins de 63 de ses 64 membres qui ont adopté une déclaration dont l'intitulé, « loi pour le plein-emploi : l'obligation d'heures d'activité en contrepartie du RSA porte atteinte aux droits humains », est sans ambiguïté. Les représentants syndicaux, d'ONG, du Cese et du Parlement qui, entre autres, composent la Commission, recommandent en conclusion d'abroger la disposition. **Déclaration D-2024-7 « Loi pour le plein emploi : l'obligation d'heures d'activité en contrepartie du RSA porte atteinte aux droits humains »**

❖ Garantie salariale des titulaires de mandat : prise en compte des augmentations liées à une promotion

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, certains salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail, bénéficient d'une garantie légale d'évolution salariale (C. trav., art. L. 2141-5-1). Ce dispositif suppose, en principe, une comparaison avec des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et, plus précisément, des salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période (Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-11.676 BR). **Toutefois, lorsqu'il n'existe aucun salarié relevant de la même catégorie, elle est réalisée à l'échelle de l'entreprise** : l'employeur doit alors veiller à ce que la rémunération du salarié soit, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur le sujet, au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles. Faut-il prendre en compte, pour calculer cette moyenne, les augmentations consécutives à une promotion professionnelle entraînant un changement de catégorie ? La Cour de cassation répond par l'affirmative dans un arrêt du 22 janvier. **Soc 22 janvier 2025 n° 23-20.466**

❖ Les critères de départage doivent figurer dans la liste des offres de reclassement

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements économiques peut choisir de porter les offres de reclassement à la connaissance des salariés visés, soit en les adressant de manière personnalisée à chacun d'eux, soit, depuis les ordonnances de 2017, en leur communiquant, de façon collective, une liste des postes disponibles (C. trav., art. L. 1233-4). Lorsqu'il choisit la seconde option, le Code du travail lui impose de préciser, dans cette liste, les critères de départage en cas de candidatures multiples sur un même poste (C. trav., art. D. 1233-2-1, III). Comme l'indique pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt du 8 janvier, cette mention est obligatoire en toutes circonstances et conditionne le respect de l'obligation de reclassement. Son omission prive, en conséquence, le licenciement de cause réelle et sérieuse. **Cour Cass Ch Soc 8 janvier 2025 n° 22-24.724**

❖ Listes de candidats : le protocole préélectoral ne peut imposer un ordre d'alternance homme/femme

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales lors des élections des membres du CSE (comité social et économique) doivent, pour chaque collège électoral, refléter la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et être « composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes » (C. trav., art. L. 2314-30). Ces dispositions, qui sont d'ordre public absolu, n'imposent pas que le premier candidat d'une liste syndicale soit d'un sexe déterminé ou qu'il appartienne au sexe majoritaire. La Cour de cassation en déduit, dans un arrêt du 8 janvier, qu'un protocole d'accord préélectoral (PAP) ne peut l'imposer aux organisations syndicales qui sont, dès lors, libres de placer

une femme ou un homme en première position sur leur liste. *Cour Cass Ch Soc 8 janvier 2025 n° 24-11.781*

❖ Procès France Télécom : la Cour de cassation reconnaît le harcèlement moral institutionnel

Par un arrêt du 21 janvier qui fera date, la chambre criminelle de la Cour de cassation consacre pour la première fois, à l'occasion de l'emblématique « affaire France Télécom », la notion de harcèlement moral institutionnel. Celui-ci résulte, non pas de la relation entre un supérieur hiérarchique et un ou plusieurs salariés déterminés, mais de la mise en œuvre d'une politique d'entreprise qui vise à dégrader les conditions de travail des salariés aux fins de parvenir à tout type d'objectif managérial, économique ou financier. *Cour Cass Chambre criminelle 21 janvier 2025 n° 22-87.145*

Outre l'élément légal, il est nécessaire, pour caractériser l'infraction de harcèlement moral, institutionnel ou non, de démontrer l'existence de l'élément intentionnel (l'attitude psychologique de l'auteur) et de l'élément matériel (le comportement réprimé par la loi) de l'infraction. Et en l'occurrence, explique l'arrêt, étaient bien caractérisés :

- **l'élément intentionnel**, par le fait que les prévenus « **avaient connaissance des effets négatifs du maintien de la méthode adoptée sur la santé des agents du groupe et sur leurs conditions de travail** ». Ce qui est conforme à la ligne jurisprudentielle de la chambre criminelle qui avait en effet déjà jugé que la seule « conscience d'avoir contribué à la dégradation des conditions de travail », sans pour autant que cette dégradation n'ait été recherchée, suffit (Cass. crim., 22 févr. 2022, n° 21-82.266 D) ;

- **et l'élément matériel**, par la mise en œuvre, par des actes positifs répétés qui se sont étalés sur plusieurs années, d'une « **stratégie délibérée de harcèlement conçue au plus haut niveau de l'entreprise** » et déclinée dans les diverses entités du groupe, « **au prix d'une dégradation assumée des conditions de travail de l'ensemble des agents** ». Trois agissements spécifiques découlant de la politique menée par les dirigeants ont été particulièrement pointés : « la pression donnée au contrôle des départs dans le suivi des effectifs à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique, la prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement et le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire à la déflation des effectifs lors des formations dispensées ».

Des agissements « qui démontraient une conduite du groupe dépassant les limites admissibles de leur pouvoir de direction et de contrôle respectif, constitutifs d'un harcèlement moral institutionnel », conclut la chambre criminelle dans son arrêt du 21 janvier.

❖ L'AGS doit garantir les créances résultant d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire

Sous l'influence de la jurisprudence européenne, la Cour de cassation opère un revirement dans un arrêt du 8 janvier, en posant pour principe que l'AGS doit faire jouer sa garantie à l'égard des créances résultant d'une prise d'acte intervenue au cours d'une procédure collective, pendant les périodes légalement couvertes. Une position que la chambre sociale étend, dans une autre décision datée du même jour, au cas de la résiliation judiciaire du contrat de travail prenant effet au cours de ces périodes. *Soc 8 janvier 2025 n° 20-18.484 + Soc 8 janvier 2025 n° 23-11.417*

❖ Contrats de mission successifs : le non-respect du délai de carence justifie la requalification en CDI

Comme le confirme la Cour de cassation dans un arrêt du 15 janvier, le respect du délai de carence entre deux contrats de mission successifs, notamment lorsqu'ils sont conclus avec le même intérimaire sur un même poste au motif d'un accroissement temporaire d'activité, relève bien des obligations de l'entreprise de travail temporaire (ETT). En l'absence d'accord de branche étendu écartant son application, sa méconnaissance expose donc l'ETT à une action en requalification en CDI.

En effet, si l'action en requalification est en principe dirigée contre l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-40), les dispositions légales « n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite n'ont pas été respectées », notamment en cas de manquement aux obligations qui lui sont propres. Or, en ne respectant pas le délai de carence prévu par l'article L. 1251-36 du Code du travail, l'ETT « avait failli aux obligations qui lui étaient propres », retient la Haute juridiction, confirmant ainsi sa jurisprudence antérieure et la possibilité pour l'intérimaire de diriger son action en requalification à l'encontre de l'ETT. Le fait que le délai de carence puisse être écarté par des dispositions conventionnelles de branche applicables à l'entreprise utilisatrice n'est donc pas, contrairement à ce que soutenait l'employeur, de nature à remettre en cause la jurisprudence préexistante **Soc.15 janvier 2025 n° 23-20.168**

❖ Omettre le logement de fonction sur la fiche de paie peut caractériser un travail dissimulé

Il y a travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement ou de l'administration fiscale (C. trav., art. L. 8221-5, 3°). L'absence de mention d'un avantage en nature sur le bulletin de paie et de déclaration de celui-ci aux organismes sociaux concernés entre-t-elle dans les prévisions de ce texte ? La Cour de cassation répond sans surprise par l'affirmative, dans un arrêt du 4 décembre, rendu à propos du défaut de mention et de déclaration d'un logement de fonction fourni gratuitement à un salarié. Une telle omission peut donc caractériser un travail dissimulé, obligeant l'employeur à verser au salarié l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire en cas de rupture du contrat. L'arrêt retient d'autant plus l'attention qu'il valide la position des juges du fond ayant considéré que l'élément intentionnel du travail dissimulé se déduisait de la seule absence de mention de l'avantage en nature sur le bulletin de paie et du défaut de déclaration de celui-ci aux organismes sociaux.

❖ **Baisse des intentions d'embauches de cadres au premier trimestre**

Seules 48 % des entreprises de grande taille ou de taille intermédiaire (ETI) et 14 % des PME envisagent de recruter au moins un cadre au premier trimestre 2025, contre 54 % et 18 % un an plus tôt, selon un baromètre trimestriel de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) publié le 28 janvier, qui repose sur deux enquêtes réalisées auprès de 2 000 cadres et 1 000 entreprises du 2 au 16 décembre 2024. La part des cadres qui pensent qu'il leur serait « difficile » de « retrouver un emploi équivalent s'ils devaient changer d'entreprise » a, quant à elle, gagné 5 points en un an, à 55 %. « Le rapport de force entre recruteurs et candidats s'annonce moins favorable aux cadres », selon l'Apec. Et si 41 % des entreprises recruteuses ont revu au moins une fois leur proposition de salaire à la hausse en 2024, c'est 15 points de moins qu'en 2022. Les tensions de recrutement, qui ont culminé en 2021 au sortir de la pandémie, sont toutefois restées en 2024 au même niveau qu'en 2023, 47 % des entreprises jugeant les recrutements « difficiles » ou « très difficiles ». Source AFP

❖ **PIC : la Cour des comptes critique un coûteux plan de formation pour chômeurs et jeunes « décrocheurs »**

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC), visant à former deux millions de jeunes « décrocheurs » et de chômeurs supplémentaires sur le quinquennat, n'a pas répondu à ses ambitions de départ, a estimé la Cour des comptes dans un rapport publié le 28 janvier. En effet, le plan de 15 milliards d'euros qui s'est déployé de 2018 jusqu'à fin 2023 n'a « pas atteint son objectif premier de réforme structurelle d'envergure touchant à l'acquisition et à l'enrichissement des compétences tout au long de la vie », selon les Sages. « L'ambition de transformation structurelle » a fait l'objet « d'un abandon immédiat », notent-ils. Devenu « un plan de financement de la formation professionnelle des publics éloignés de l'emploi semblable aux précédents plans et porté par le seul ministère du Travail », le PIC a néanmoins « permis de moderniser les modalités d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi », selon le rapport. Mais les publics cibles n'ont pas été atteints, selon la Cour des comptes, qui relève notamment que « la proportion des moins diplômés accédant à la formation reste stable à l'issue de ce dispositif » et que « les demandeurs d'emploi de longue durée et les bénéficiaires du RSA ont vu leur accès à la formation progresser, mais sans lien démontré avec le PIC ». « Un PIC 2 a été validé pour la période 2024-2027 », note le rapport, en relevant qu'il « demeure construit sur le modèle du premier », ce qui illustre le fait que « le PIC 2018-2023 n'était pas un plan d'investissement temporaire et transformant mais bien un plan de financement ». Source AFP

❖ Le chômage a bondi de 4,0 % au quatrième trimestre 2024 en France métropolitaine

Selon les données fournies par la Dares et France Travail le 27 janvier 2025 (données CVS-CJO), le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) en France métropolitaine a augmenté de 113 800 personnes au quatrième trimestre 2024 (+ 4,0 %). Leur nombre atteint ainsi 2 927 800. Pour ce qui concerne la France entière (hors Mayotte), la hausse est de 3,9 % sur le trimestre, soit 3 138 200 personnes inscrites en catégorie A (+ 3,5 % sur un an).

❖ Les aides à la mobilité des demandeurs d'emploi versées par France Travail

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas liés à un parcours de retour à l'emploi peuvent donner lieu au versement d'une aide dont les modalités ont été reconduites en 2025 par une délibération publiée au [Bulletin officiel de France Travail du 26 décembre 2024](#).

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE

❖ Mayotte : l'Assemblée nationale adopte le projet de loi d'urgence en première lecture

Le 22 janvier, l'Assemblée nationale a adopté à la quasi-unanimité le projet de loi d'urgence pour Mayotte, qui comporte plusieurs mesures sociales destinées à soutenir les Mahorais après le passage du cyclone Chido le 14 décembre. Les députés ont en particulier souhaité prolonger le délai de maintien des droits aux prestations sociales et la période de suspension du recouvrement des cotisations sociales, respectivement jusqu'au 30 juin et au 31 décembre 2025, après que l'île a été frappée par une nouvelle tempête, Dikeledi, le 11 janvier. Le texte doit désormais être discuté au Sénat les 3 et 4 février.

❖ La concertation sur la réforme des retraites est lancée

Le 17 janvier, le Premier ministre a réuni les numéros un des organisations syndicales et patronales pour poser les bases de la concertation sur l'amélioration de la dernière réforme des retraites. Celle-ci s'achèvera fin mai, mais le périmètre et le calendrier exacts des discussions restent encore à définir. Cette première réunion a mis en évidence des divergences persistantes entre les syndicats, toujours farouchement opposés au décalage progressif de l'âge légal de départ à 64 ans, et le patronat qui avait soutenu la réforme.

❖ Temps partiel : l'Igas appelle à rénover le cadre juridique existant

« Afin de développer le temps partiel pour ceux qui le souhaitent et de limiter les effets négatifs du temps partiel contraint dans un cadre rénové », l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) formule 22 recommandations dans un rapport du

17 décembre. Parmi les plus notables et urgentes : assouplir l'utilisation des heures complémentaires et des compléments d'heures tout en garantissant des droits renforcés pour les salariés, ou encore mobiliser les politiques d'emploi et de formation en faveur des salariés à temps partiel. *Igas, « Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové », 17 déc. 2024*

❖ Les femmes, les jeunes et les seniors surreprésentés parmi les salariés à temps partiel

En 2023, 17,4 % des salariés exercent leur emploi principal à temps partiel, soit plus d'un salarié sur six, constate la Dares dans une étude du 11 décembre 2024. Cette modalité d'organisation du travail concerne davantage les femmes, les jeunes et les seniors. En outre, 31,2 % des salariés sont à temps partiel « court », c'est-à-dire qu'ils ont une durée de travail hebdomadaire de moins de 24 heures, répartie sur moins de cinq jours. Et près d'un jeune à temps partiel sur deux travaille sur trois jours ou moins par semaine. *Dares Analyses n° 74, « Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel ? », 11 déc. 2024*

❖ L'année 2024 s'est achevée sur une hausse des prix de 1,3 % en glissement annuel

Les prix à la consommation des ménages en France (métropole et DOM) sont en hausse de 0,2 % en décembre 2024, après - 0,1 % en novembre, selon une étude de l'Insee du 15 janvier 2025. En glissement annuel (indice du mois de décembre 2024 rapporté à celui de décembre 2023), les prix ont augmenté de 1,3 %, comme en novembre. Les prix hors tabac sont en hausse de 0,2 % sur le mois et de 1,2 % sur l'année. L'indice d'inflation sous-jacente est stable en décembre et progresse de 1,3 % sur un an. Quant aux prix à la consommation harmonisés (IPCH), permettant les comparaisons entre pays européens, ils ont augmenté de 0,2 % sur le mois et de 1,8 % sur un an.

❖ Comment faire de l'intelligence artificielle un objet de dialogue social ?

Alors qu'il est aujourd'hui « quasi inexistant », le dialogue social en matière d'IA doit se développer afin de permettre une intégration vertueuse de ces outils numériques au sein des entreprises. Telle est l'idée qui ressort d'un manifeste rendu public le 7 janvier par l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) dans le cadre du Projet Dial-IA, soutenu par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Sa rédaction a impliqué un grand nombre de participants et a été pilotée par quatre organisations syndicales (CFDT, Ugict-CGT, CFE-CGC, FO-cadres). Il a également été signé par la CFTC. « Il est urgent d'équiper les acteurs pour les aider à se remettre en capacité de dialoguer et créer les conditions pour réussir ensemble ce nouveau virage de la transformation numérique des entreprises et des organisations », souligne le manifeste dont la publication s'est accompagnée de la mise en ligne de plusieurs outils principalement destinés aux représentants du personnel et à l'activation d'un « dialogue social technologique » (<https://dial-ia.fr/>).

❖ Le Cese recommande aux partenaires sociaux de se saisir du thème de l'intelligence artificielle

L'intégration de l'IA dans notre modèle productif peut tout autant s'avérer positive pour les travailleurs (faciliter ou éliminer des tâches complexes ou pénibles, accroître et sécuriser la production, diversifier les savoir-faire, etc.), que dégrader les conditions de leur activité (fragiliser la connaissance, les compétences et le collectif, intensifier le travail, les attentes productives et la surveillance de l'activité, etc.). Face à ces enjeux, le Cese (Conseil économique, social et environnemental) formule, dans un avis du 14 janvier, une série de préconisations relatives au déploiement de ces nouveaux outils, notamment au sein des entreprises.

Cese, « Pour une IA au service de l'intérêt général », avis adopté le 14 janv. 2025

Cese, « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi », étude adoptée le 14 janv. 2025

❖ Dialogue social : les représentants du personnel font grise mine

Quel est l'état du dialogue social en France ? Pour la septième année consécutive, le cabinet d'expertise Syndex, spécialisé dans l'accompagnement des élus du personnel, et l'institut de sondage Ifop livrent leur diagnostic dans une nouvelle mouture de leur baromètre. Réalisée en septembre et octobre 2024 auprès de 1 878 représentants du personnel (RP), 1 303 salariés et 400 chefs d'entreprise et DRH d'organisation de 50 salariés et plus, l'étude, dont les résultats ont été dévoilés lors d'une conférence de presse le 23 janvier, met en lumière les défis persistants du dialogue social, alors qu'une étude de la Dares publiée le même jour révèle qu'entre 2017 et 2023, le nombre d'entreprises ayant une instance de représentation du personnel a diminué de 3 points et celles comptant des délégués syndicaux de 5 points *Résultats du 7e baromètre Syndex-Ifop sur l'état du dialogue social en France, 23 janv. 2025*