
Lettre d'information — 05.02.2025
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 12 minutes

Actualités jurisprudentielles



Affaire France Télécom : le « harcèlement moral institutionnel » est consacré

**Cass. soc., 21 janvier
2025, n° 22-87.145**

Peuvent caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés,

d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Les dirigeants ayant participé à la définition et la mise en œuvre de cette politique peuvent être sanctionnés pénalement à ce titre sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal.

Aux termes de cette décision, qui a fait l'objet d'une publicité la plus étendue, la Cour de cassation valide donc la définition de « harcèlement moral institutionnel » créée par les juges du fond et vient clore l'affaire France Télécom débutée il y a plus de 15 ans.

Expertise risque grave : un CSE peut s'appuyer sur des témoignages anonymisés

**Cass. soc., 11
décembre 2024, n°23-
15.154**

Un CSE décide de recourir à une expertise « risque grave ».

L'employeur saisit le Tribunal judiciaire en contestation de cette expertise estimant qu'elle n'est pas fondée notamment car le CSE s'appuie sur des témoignages anonymisés pour prouver l'existence d'un risque grave.

Pour la société, le caractère anonyme des témoignages ne permet pas de vérifier s'ils émanent de salariés de l'entreprise et donc ne peuvent pas être utilisés pour démontrer l'existence d'un risque grave.

Le Tribunal judiciaire fait droit à la demande de l'employeur et juge les pièces irrecevables.

Le CSE se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation donne gain de cause aux élus et casse le jugement estimant que : « si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est cependant connue de la partie qui produit ces témoignages, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence ».

Cette décision est à rapprocher d'un arrêt du 19 avril 2023 aux termes duquel la Cour de cassation avait jugé que l'employeur était en droit de s'appuyer, notamment, sur une attestation anonymisée pour fonder une sanction

disciplinaire. Pour la Cour de cassation, un tel témoignage peut être pris en compte s'il est étayé par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence, ce qui était le cas en l'espèce (Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-20.308).

L'opportunité d'utiliser des témoignages anonymes doit donc être analysée au cas par cas.

Elections CSE : le PAP imposant un ordre d'alternance femmes/hommes des candidats sur les listes électorales est illicite

Cass. soc., 8 janvier 2025, n° 24-11.781

L'article L. 2314-30 du code du travail prévoit que les listes électorales présentées par les organisations syndicales qui comportent plusieurs candidats doivent être composées :

- d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- ce, alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Ce texte n'impose donc pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats.

En l'espèce :

- dans le cadre de l'élection des membres du CSE, 3 sièges sont à pourvoir au sein du 3ème collège avec une proportion de 2 hommes et 1 femme ;
- le PAP prévoyait un ordre d'alternance pour les listes de candidats avec : hommes – femmes – hommes ;
- un des syndicats signataires du PAP ne respecte pas cette règle et présente une liste avec : femme – homme – homme.

L'entreprise exclut cette liste et déclare élu le candidat d'une autre liste.

Le syndicat lésé saisit la justice en contestation de cette décision et afin que sa candidate soit élue.

Le Tribunal judiciaire rejette la demande du syndicat au motif qu'il n'a pas respecté les dispositions du PAP.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation casse le jugement.

Après avoir rappelé que l'article L. 2314-30 du code du travail est d'ordre public, elle indique que ce même article

n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats.

Pour la Cour de cassation : « Il en résulte qu'un protocole préélectoral ne peut imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales ».

Par conséquent :

- le syndicat lésé était en droit de présenter une liste de candidats ne respectant pas les modalités d'alternance fixées par le PAP ;
- cette liste était valable dans la mesure où elle était composée de 2 hommes et 1 femme et qu'elle prévoyait une alternance d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ;
- la demande du syndicat de déclarer la candidate élue au 3ème collège était recevable.

En pratique, il convient donc d'être précautionneux dans la rédaction des protocoles d'accord préélectoraux et de ne pas insérer de clauses dérogatoires à des dispositions d'ordre public, sous peine de contentieux ultérieur et de risque de nullité.

Logement de fonction : l'absence de mention de l'avantage en nature sur un bulletin de paie et l'absence de cotisations sociales sont constitutifs de travail dissimulé

Cass., soc., 4 décembre 2024, n°23-14.259

L'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est constituée lorsque l'employeur :

- s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de la DPAE ;
- s'est soustrait intentionnellement à la remise de bulletin de paie ;
- a mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ;
- s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement, auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci.

En l'espèce, un employeur :

- omet de faire figurer sur le bulletin de paie d'un salarié l'avantage en nature que constituait la mise à disposition gratuite d'un logement de fonction ;
- ne règle pas les cotisations sociales afférentes.

Condamné par la Cour d'appel d'Aix en Provence au versement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, il se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et suit l'avis de l'avocat général qui considère que « l'existence d'un avantage en nature, tel que la mise à disposition d'un logement, ne laisse pas de place à l'erreur quant à sa mention sur le bulletin de salaire et à sa soumission aux cotisations sociales". "Il s'agit d'une omission dont l'importance caractérise en elle-même la mauvaise foi de l'employeur et donc le caractère intentionnel du manquement ».

La vigilance doit donc être de mise pour les employeurs en cas d'attribution d'avantages qui pourraient être considérés comme avantage en nature (logement, véhicule, sport en entreprise, ordinateurs, etc.).

Intérim : En cas de succession de contrats de mission sans délai de carence, la requalification est prononcée à l'égard de l'entreprise de travail temporaire

**Cass., soc., 15 janvier
2025, n°23-20.168**

Le code du travail prévoit :

- qu'il est interdit de conclure un nouveau CDD ou contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence (art. L. 1244-3 et L.1251-36 du code du travail) ;
- qu'en cas de non-respect de ce délai, la requalification des CDD ou contrats de mission en CDI est encourue.

Ces dispositions légales ne s'appliquent qu'en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu sur ce point (art. L.1244-4 et L.1251-37 du code du travail).

Un tel accord collectif ne doit néanmoins :

- ni exclure systématiquement tout délai de carence (Conseil d'Etat, 27 avril 2022, n°440521) ;
- ni contourner l'interdiction de recourir au CDD ou au travail temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L.1242-1 et L.1251-5 du code du travail).

Enfin, l'article L. 1251-40 du code du travail prévoit les sanctions applicables à l'égard d'une entreprise utilisatrice en cas de non-respect des dispositions susvisées.

En l'espèce :

- un salarié est mis à la disposition d'une société par son entreprise de travail temporaire ;
- quinze contrats de mission successifs sont conclus du 7 janvier au 9 août 2019, sans délai de carence et tous motivés par un accroissement temporaire d'activité. Des CDD sont ensuite conclus pour le même motif du 2 septembre au 31 décembre 2019.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes de :

- demandes en requalification de ses contrats de mission et de son CDD en CDI ;
- demandes de paiement in solidum de diverses sommes au titre de cette requalification et de la rupture de son contrat de travail.

Le salarié obtient gain de cause et les deux entreprises font appel du jugement.

La cour d'appel infirme le jugement et fait droit à la demande des entreprises.

Aux termes d'une décision du 15 janvier 2025 publiée au Bulletin, la Cour de cassation casse cet arrêt et juge que :

- les dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail 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-œuvre est interdite n'ont pas été respectées
- en l'absence de dispositions conventionnelles sur le sujet, l'entreprise de travail temporaire qui conclut des contrats de mission successifs pour accroissement temporaire d'activité sans respect du délai de carence manque à ses obligations et encourt la requalification des contrats de mission en CDI.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 12 juin 2014, n°16-16.362 ; Cass. soc., 12 novembre 2020, n°18-18.294 ; Cass. soc., 6 juillet 2022, n°20-21.698).

A noter que dans le cadre de cette décision, la Cour de cassation a également jugé que « les contraintes de la commande publique » ne suffisent pas à caractériser un accroissement temporaire d'activité.



Usage élargi des titres-restaurant : prolongation sur deux ans

Loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres-restaurant pour tout produit alimentaire

Introduite en 2022 dans un contexte post-Covid de forte augmentation des prix des produits alimentaires, la possibilité d'utiliser des titres-restaurant pour acheter des aliments non directement consommables (ex : pâtes, riz, huile, farine, etc.) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour mémoire, la loi du 16 août 2022 sur le pouvoir d'achat ne prévoyait ce dispositif que pour une durée limitée, les parlementaires devaient donc le prolonger par voie législative régulièrement afin de le maintenir. Le renversement du Gouvernement Barnier en décembre 2024 avait empêché le Sénat de voter cette prolongation et depuis le 1er janvier 2025, le dispositif classique était de nouveau en vigueur : les titres-restaurant ne pouvaient être utilisés qu'au restaurant ou pour acheter des produits directement consommables (sandwichs, plats préparés, etc.) ou des fruits et légumes.

Dans un communiqué de presse, Véronique Louwagie, Ministre déléguée chargée du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et moyennes entreprises et de l'Economie sociale et solidaire a indiqué que le Gouvernement souhaitait réformer le dispositif des titres-restaurant. Plusieurs pistes de réflexion seraient actuellement explorées (dématérialisation totale, renforcement des

contrôles, etc.) pour une présentation du projet dans les prochains mois.

Salariés étrangers : de nouvelles pièces justificatives à fournir pour obtenir une autorisation de travail

Arrêté du 3 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail

En principe, hors citoyen de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse et hors certains cas spécifique (ex : certaines activités professionnelles, notamment dans le domaine artistique, pour une durée de 3 mois maximum, conformément l'article D. 5221-2-1 du code du travail), l'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger est tenu de solliciter une autorisation de travail et de fournir à l'appui de cette demande des pièces justificatives.

La Loi Immigration du 26 janvier 2024 et ses décrets ont fortement durci la procédure applicable à ces demandes et notamment les conditions de délivrance des autorisations de travail depuis le 1er septembre 2024 :

- respect par l'employeur des obligations sociales liées à son statut ou à son activité (et non plus les seules obligations déclaratives sociales) ;
- dans le cas d'un emploi saisonnier, l'employeur doit fournir la preuve que le travailleur disposera, pour la durée de son séjour, d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes ;
- lorsque le projet de recrutement est manifestement disproportionné au regard de l'activité économique de l'employeur, l'administration peut refuser la délivrance de l'autorisation ;
- extension du champ des infractions justifiant un refus d'autorisation de travail.

Afin de se conformer à ces nouvelles règles, la liste des pièces justificatives que l'employeur doit présenter à l'Administration au soutien de sa demande est donc actualisée.

Pour le recrutement d'un salarié étranger en CDD ou en CDI, pour un emploi saisonnier ou un demandeur d'asile, la liste est la suivante :

- si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi, une copie de l'offre d'emploi déposée auprès d'un organisme concourant au service public de l'emploi (généralement France Travail), en plus des documents déjà exigés (document attestant du dépôt de l'offre d'emploi et de sa publication pendant 3 semaines - consécutives dans les 6 mois précédents ajoute l'arrêté - et document de l'employeur

mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat adéquat) ;

- l'attestation de versement des cotisations et contributions sociales à l'organisme chargé de leur recouvrement, datant de moins de 6 mois.

En outre, pour le recrutement d'un ressortissant pour un emploi saisonnier, l'employeur doit également produire :

- une attestation sur l'honneur que le salarié disposera d'un logement décent conformément aux dispositions applicables à sa typologie, et qui comporte l'adresse précise du logement, ainsi qu'une copie recto-verso de la pièce d'identité de l'employeur ;
- une copie du contrat de travail, signé par l'employeur et le salarié, et correspondant à l'emploi pour lequel l'autorisation est demandée.

Enfin, pour l'emploi de ressortissants étrangers détachés, l'arrêté mentionne comme auteur de la demande d'autorisation de travail « l'employeur » et « le cas échéant, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil », lorsque la demande d'autorisation de travail leur incombe. En outre, doit désormais être fournie comme pièce justificative, l'attestation de versement des cotisations et contributions sociales à l'organisme chargé de leur recouvrement, datant de moins de 6 mois.

Rappelons enfin que la Loi Immigration a renforcé les sanctions applicables en cas de non-respect de la législation en matière d'embauche de salariés étrangers, notamment sur le volet pénal.

Compte personnel de formation (CPF) : revalorisation du reste à charge pour l'année 2025 à hauteur de 102,23 €

Arrêté du 26 décembre 2024 fixant pour 2025 le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au CPF

Depuis mai 2024, le titulaire d'un CPF doit en principe s'acquitter d'un « reste à charge » en cas d'utilisation de son compte pour financer une formation.

Sous forme d'une somme forfaitaire dont le montant est revalorisé chaque année, ce reste à charge, prévu par la Loi de finances 2023, a pour but de responsabiliser chaque bénéficiaire afin qu'il s'engage de manière active dans sa formation.

Il est, par ailleurs, prévu que ce montant soit revalorisé chaque 1er janvier par arrêté en fonction de l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac des ménages.

Ainsi, le reste à charge CPF est fixé à 102,23 € pour l'année 2025.

Pour mémoire, certaines personnes en sont toutefois exonérées :

- les demandeurs d'emploi (et donc les intermittents du spectacle) ;
- les titulaires qui bénéficient d'un abondement de leur employeur ;
- les titulaires qui bénéficient d'un abondement en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou de la part de leur Opérateur de compétence (OPCO) ;
- les titulaires qui mobilisent les points inscrits sur leur compte professionnel de prévention (C2P) pour financer une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P ;
- les titulaires, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteints d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %, qui bénéficient d'un abondement au titre de la reconversion professionnelle.

En outre, si le titulaire du CPF n'est pas concerné par les cas d'exonération précités, il peut bénéficier d'une prise en charge de sa participation obligatoire par un tiers, à savoir son employeur ou son OPCO. Cette prise en charge s'effectue a posteriori, après paiement de la formation sur la plateforme du CPF, sous la forme d'un remboursement de la participation obligatoire.

Le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2025 publié au Journal officiel

Arrêté du 19 décembre 2024 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2025

Comme annoncé dans notre newsletter de novembre 2024, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale ont été publiées au Journal officiel du 29 décembre.

Comme le BOSS l'avait annoncé le 4 novembre 2024, le plafond mensuel passe de 3 864 € à 3 925 €, soit une hausse de 1,6 %.

Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2025 sont donc :

- Annuel : 47 100 €,
- Trimestriel : 11 775 €,
- Mensuel : 3 925 €,
- Hebdomadaire : 906 €,

- Journalier : 216 €,
- Horaire : 29 €.

Publications et annonces



Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) - mises à jour du 26 décembre 2024 et du 1er janvier 2025

Sortie progressive de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) : quels taux s'appliquent en 2025 ?

Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2023, le BOSS prévoit que, pour qu'un employeur puisse appliquer une DFS, il faut que les salariés supportent effectivement des frais professionnels.

Huit secteurs ont toutefois obtenu une dérogation leur permettant de continuer à appliquer leur DFS pendant encore plusieurs années même si leurs salariés ne supportent aucuns frais, en contrepartie d'une réduction progressive du taux de leur déduction jusqu'à sa suppression.

Pour ces huit secteurs, le taux de la déduction forfaitaire spécifique est fixé comme suit en 2025 :

- 8 % pour le secteur de la construction ;
- 4 % pour le secteur de la propreté ;
- 26 % pour les journalistes ;
- 18 % pour le secteur des transports routiers de marchandises ;
- 27 % pour le secteur de l'aviation civile ;
- 6 % pour le secteur des casinos et cercles de jeux ;

- **18 % pour une partie du secteur du spectacle vivant et du spectacle enregistré (artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre) ;**
- **21 % pour une autre partie du secteur du spectacle vivant et du spectacle enregistré (artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques) ;**
- 26 % pour les VRP.

Le forfait mobilité durable inclut le covoiturage avec un membre de la famille

L'employeur peut mettre en place le forfait mobilité durable, qui permet de prendre en charge les frais que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail en utilisant certains modes de transport personnels « alternatifs ». Parmi eux on trouve en particulier le covoiturage, en tant que passager ou conducteur.

Dans un rescrit de portée générale relatif au forfait mobilité durable, l'Administration précise désormais que le covoiturage avec un membre de la famille entre bien dans le champ du forfait mobilité durable. L'Administration indique qu'aucune disposition législative ni réglementaire ne limite le forfait mobilité durable au covoiturage entre salariés d'une même entreprise.

Financement d'activités sportives par l'employeur : comment évaluer l'avantage en nature ?

Le BOSS admet que l'avantage constitué par le financement par l'employeur d'activités physiques et sportives ou d'événements sportifs proposés à l'ensemble des salariés de l'entreprise est exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales pour la part qui n'excède pas, pour l'ensemble de l'année civile, un montant correspondant à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié de l'entreprise (formule de calcul : 5 % du PMSS × effectif N-1).

Pour être éligibles à l'exclusion d'assiette, les activités physiques et sportives doivent être organisées par l'employeur qui informe l'ensemble des salariés de l'entreprise des conditions d'organisation de ces prestations (présentation des cours proposés, lieux, horaires, modalités d'inscription, etc.).

Deux rescrits de portée générale portant sur l'avantage en nature « sport en entreprise » ont été intégrés au BOSS.

1) Comment l'avantage en nature doit-il être réparti en cas de dépassement du plafond de l'exclusion de l'assiette sociale (5 % du PMSS × effectif N-1) ?

Dans ce cas, indique le BOSS, le montant de l'avantage excédant le plafond devra être réparti entre les salariés bénéficiaires. Cette répartition peut être effectuée chaque mois ou à la fin de l'année.

Exemple du BOSS : une entreprise compte 30 salariés en 2024. L'employeur finance un cours de sport à hauteur de 6 000 € pour l'année. 20 salariés participent à ce cours. La limite d'exclusion de l'assiette de cotisations et contributions sociales est dépassée de 112,50 € ($5\% \times 3\,925\text{ €} \times 30\text{ salariés} = 5\,887,50\text{ €}$ en 2025). Pour chaque salarié bénéficiaire, un avantage en nature d'une valeur de 5,63 € ($112,50\text{ €}/20\text{ salariés}$) doit être assujéti à cotisations et contributions sociales.

2) Une entreprise de travail temporaire peut-elle exclure les intérimaires du bénéfice de l'avantage sport en entreprise ?

La réponse est non. Dans une entreprise de travail temporaire, les salariés permanents comme les intérimaires doivent bénéficier des mêmes avantages proposés par l'employeur en matière de sport en entreprise. Ils doivent tous être tenus informés de la mise en place de ces activités. De plus, l'effectif à prendre en compte pour calculer la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales doit inclure les salariés permanents ainsi que les intérimaires.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Soazig Préteseille

Avocate associée – Droit social
preteseille@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Rébecca Clément

Avocate – Droit social
clement@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

François Clément Le Maître

Avocat – Droit social
clementlemaitre@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)