

---

**Lettre d'information — 01.04.2025**

# **DROIT SOCIAL**

---

**Temps de lecture: 12 minutes**

---

## **Actualités jurisprudentielles**



---

### **Elections CSE : le délai de contestation du procès verbal de carence court à compter de sa publication**

---

**Cass. soc., 26 février 2025, n° 24-12.763**

La régularité des élections professionnelles des membres du CSE peut être contestée dans un délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats (*art. R. 2314-24 du code du travail ; Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-20.937*).

Une interrogation subsistait concernant le point de départ de ce délai de contestation lorsque les élections n'ont pas

eu lieu et que l'employeur a établi un procès-verbal (PV) de carence.

En l'espèce :

- en l'absence de candidatures aux élections, une entreprise établit le 7 mai 2023 un PV de carence ;
- elle transmet ce PV à l'Administration sur le site « *elections.professionnelles.travail.gouv.fr* » ;
- ce PV est réceptionné par l'Administration le 31 mai 2023.

Le 02 octobre 2023, une salariée saisit le Tribunal judiciaire en annulation du PV de carence.

Pour tenter d'obtenir le débouté de la salariée, l'employeur soutient que la demande de cette dernière est prescrite.

En vain.

Pour les juges du fond, la demande de la salariée n'était pas prescrite puisque rien ne permettait de savoir si elle avait effectivement consulté la page internet « *elections.professionnelles.travail.gouv.fr/résultats* », sur lequel le PV était publié. Le Tribunal en conclut que la communication de cette information via la publication sur ce site n'avait pas date certaine.

L'employeur se pourvoit en cassation et soutient que :

- le délai de 15 jours dont dispose un salarié pour contester la régularité d'élections du CSE ayant donné lieu à un PV de carence court à compter du lendemain du jour où l'employeur a porté le PV à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à l'information, peu important la date à laquelle le salarié en a effectivement personnellement pris connaissance ;
- le Tribunal judiciaire a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas en exigeant que l'entreprise établisse que la salariée avait pris connaissance du PV de carence.

La Cour de cassation casse la décision du Tribunal judiciaire et juge que « *le délai de contestation du procès-verbal de carence court à compter de sa publication* ».

Bien que logique, cette solution manque néanmoins de précisions notamment en ce qu'elle n'indique pas ce qu'il faut entendre par « publication » :

- option 1 : la date de réception du PV par l'Administration ;
- option 2 : la date publication du PV sur le site internet de l'Administration ;
- option 3 : la date de l'information des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.

Dans l'arrêt du 26 février 2025, la Cour de cassation semble considérer qu'il s'agit de la date de réception du PV par l'Administration le 31 mai 2023 tout en prenant le soin de rappeler qu'il est obligatoire pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés le PV de carence par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information.

En pratique, nous conseillons aux employeurs d'être précautionneux et de privilégier une communication du PV par tout moyen permettant de donner date certaine et de procéder, le même jour, au dépôt du PV sur le site internet de l'Administration.

---

### **CSSCT : la commission doit comprendre un représentant du collège cadre**

---

**Cass. soc., 26 février 2025, n° 24-12.295**

Dans les entreprises ou établissements où la loi impose un troisième collège électoral, au moins un siège doit être attribué à un élu au CSE représentant ce troisième collège au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

En l'espèce, les membres d'un CSE nouvellement élus procèdent à la désignation des 4 membres de la CSSCT et désignent :

- un membre du premier collège ;
- trois membres du deuxième collège ;
- aucun membre du troisième collège.

Un syndicat et deux élus du troisième collège saisissent le Tribunal judiciaire en annulation de cette désignation.

Selon eux, un siège doit être réservé au troisième collège par application de l'article L. 2315-39 du code du travail qui dispose que la CSSCT « *comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11* ».

Déboutés de leur demande par le Tribunal judiciaire, le syndicat et les élus se pourvoient en cassation.

La Cour de cassation casse et annule le jugement du Tribunal judiciaire et, statuant au fond, annule la résolution du CSE désignant les membres de la CSSCT.

Pour la Cour de cassation, en cas de troisième collège imposé par la loi, au moins un siège à la CSSCT doit être attribué à un élu du CSE représentant ce collège.

Cette décision est rendue au visa des articles L. 2314-11, L. 2315-38 et L. 2315-39 du code du travail qui sont des dispositions d'ordre public.

Pour mémoire, un troisième collège :

- est légalement obligatoire dès lors qu'une entreprise emploie au moins 25 ingénieurs et cadres ;
- peut être créé même si l'effectif de 25 ingénieurs et cadres n'est pas atteint, ce par un accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement (*art. L 2314-12 du code du travail*).

L'arrêt de la Cour de cassation ne traite pas de ce second cas. Selon nous et sauf accord entre les partenaires sociaux sur le sujet, une telle solution est peu probable en ce qu'elle offrirait une sur-représentation des ingénieurs et cadres.

---

### **Priorité de réembauche : le salarié doit être informé de sa priorité de réembauche au plus tard au moment de son adhésion au CSP**

---

**Cass. soc., 26 février 2025, n° 23-15.427**

En cas de projet de licenciement pour motif économique dans une entreprise de moins de 1000 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer au salarié dont le licenciement est envisagé d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Préalablement à son adhésion au CSP, l'employeur doit informer le salarié :

- du motif économique de la rupture et de sa conséquence sur son emploi ;
- de sa priorité de réembauche.

Motif économique et priorité de réembauche peuvent donc être communiqués :

- soit dans le document d'information sur le CSP ;
- soit dans la lettre de licenciement à titre conservatoire que lui adresse l'employeur ;

- soit dans tout autre document écrit qui lui est remis ou adressé personnellement.

N.B : En pratique, il est conseillé de communiquer ces informations dès l'entretien préalable et concomitamment à la remise de la documentation relative au CSP.

En l'absence d'information sur le motif économique avant la rupture, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 22-18.629*).

En l'absence d'information sur la priorité de réembauche avant l'adhésion au CSP, la Cour de cassation avait jugé que le salarié peut obtenir des dommages-intérêts s'il prouve avoir subi un préjudice (*Cass. soc., 30-1-2019 n° 17-27.796*).

En revanche, il n'existait aucune décision définitive quant aux conséquences de l'absence d'information relative à la priorité de réembauche pour un salarié ayant adhéré au CSP.

La position de la Cour de cassation est désormais connue : le défaut d'information du salarié ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sur la priorité de réembauche ne prive pas la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse. Il lui permet en revanche d'obtenir des dommages-intérêts sous réserve de justifier d'un préjudice.

La Cour de cassation profite également de cette décision pour rappeler que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un CSP, la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

Les chausseuses trappes sont nombreuses en matière de licenciement pour motif économique et il convient d'être particulièrement vigilant pour éviter toute déconvenue.

---

### **Indemnité de licenciement : précisions sur les modalités de calcul en cas de temps partiel thérapeutique**

---

**Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-20.172**

Aux termes de cette décision du 5 mars 2025, la Cour de cassation juge que lorsqu'un salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement et que cet arrêt fait suite à une période de temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule

la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique.

Cette décision qui s'appuie notamment sur l'article L. 1132-1 du code du travail prévoyant qu'un salarié ne peut pas l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé, nous semble parfaitement logique.

Elle est à rapprocher de deux décisions de 2024 aux termes desquelles la Cour de cassation avait jugé qu'en cas de licenciement du salarié en temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des indemnités de rupture est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé (*Cass. soc. 12 juin 2024 n° 23-13.975 ; Cass. soc. 16 octobre 2024 n° 22-20.356*).

Les employeurs devront donc veiller au respect de ces décisions dans le cadre du calcul des indemnités de licenciement.

---

### **Inaptitude : la consultation du CSE s'impose même si aucun poste de reclassement n'est proposé**

---

**Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802**

Dans cet arrêt du 5 mars 2025, la Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié inapte avant d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude, même s'il n'a aucun poste de reclassement à proposer.

En l'absence de consultation préalable, le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (*Cass. soc., 21 février 1990, n° 88-42.125 ; Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-16.488*).

Pour mémoire, seule une dispense expresse de reclassement par le médecin du travail (*Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500 ; Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-12.967*) ou l'absence de CSE justifiée par un procès-verbal de carence établi à l'issue du second tour de scrutin (*Cass. soc., 19 février 2014, n° 12-23.577 ; Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169*) exemptent l'employeur d'informer/consulter le CSE avant l'enclenchement d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

---

## Manquement de l'employeur et réparation du préjudice du salarié : quatre nouvelles décisions

---

**Cass., soc., 11 mars 2025, n°21-23.557, 23-16.415, 23-19.669 et n° 24-10.452**

Depuis le 13 avril 2016, la Cour de cassation estime qu'en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, les juridictions du fond doivent toujours caractériser la réalité du préjudice subi par le salarié et l'évaluer (*Cass. soc., 13 avril 2016, n°14-28.293*).

En principe, la seule constatation d'un manquement de l'employeur n'est donc pas de nature à causer nécessairement un préjudice au salarié.

Le salarié qui demande réparation d'un dommage né d'un manquement de son employeur doit donc prouver le préjudice qu'il estime avoir subi.

Il convient néanmoins de rappeler que ce principe connaît de plus en plus d'exceptions, la Cour de cassation consacrant petit à petit un retour de la notion de « préjudice automatique » sur certaines sujets (cf. nos newsletters précédentes).

Dans quatre décisions du 11 mars 2025, la Cour de cassation poursuit la construction de sa jurisprudence.

Ainsi, il est jugé que n'ouvre pas automatiquement droit à réparation :

- la nullité ou l'inopposabilité d'une convention de forfait (*Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-19.669 et n° 24-10.452*) ;
- le manquement de l'employeur à son obligation de garantir la prise de congés payés chaque année (*Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415*) ;
- le non-respect du suivi médical renforcé du travailleur de nuit (*Cass. soc., 11 mars 2025, n°21-23.557*).

---

## Actualités légales et réglementaires



---

## Nouveaux modèles d'avis d'(in) aptitude et d'attestation de suivi

---

**Arrêté du 3 mars 2025  
modifiant l'arrêté du  
16 octobre 2017 fixant  
le modèle d'avis  
d'aptitude, d'avis  
d'inaptitude,  
d'attestation de suivi  
individuel de l'état de  
santé et de proposition  
de mesures  
d'aménagement de  
poste**

Un arrêté du 3 mars 2025, publié au Journal officiel le 15 mars 2025, actualise les modèles de documents remis par les services de prévention et de santé au travail (SPST).

Ces documents, initialement issus de l'arrêté du 16 octobre 2017, ont été modifiés pour intégrer les évolutions législatives apportées par la loi du 2 août 2021, dite loi « santé au travail ».

L'arrêté comporte 4 annexes correspondant à 4 documents pouvant être remis aux salariés par le médecin du travail (ou un autre professionnel de santé habilité du SPST) lors d'une visite médicale, à savoir :

- L'attestation de suivi individuel de l'état de santé (annexe 1) : ce document est remis aux travailleurs et à leur employeur après chaque visite médicale effectuée par un professionnel de santé du SPST, à l'exception des visites de pré-reprise ;
- L'avis d'aptitude réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (annexe 2) : cet avis concerne spécifiquement les travailleurs exposés à des risques particuliers définis par l'article R. 4624-23 du code du travail et est remis après une visite d'embauche ou périodique ;



- L'avis d'inaptitude (art. L. 4624-4 du code du travail) (annexe 3) : ce document peut être délivré après toute visite effectuée par un médecin du travail, à l'exception de la visite de pré-reprise, et constate l'inaptitude du salarié à son poste de travail. Il précise désormais expressément que les cas de dispense légale de reclassement privent « *le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et permet son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement* » ;
- La proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (art. L. 4624-3 du code du travail) (annexe 4) : ce document peut être remis en complément d'une attestation de suivi ou d'un avis d'aptitude. Il peut également être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude.

Ces nouveaux modèles entreront en vigueur au 1er juillet 2025, afin de permettre aux éditeurs de logiciels de mettre à jour leurs systèmes en conséquence.

---

## **Augmentation de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule**

---

**Arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole**

Les règles d'évaluation des avantages en nature accordés aux salariés étaient fixées jusqu'à présent par un arrêté du 10 décembre 2002. Cet arrêté a été abrogé et remplacé par l'arrêté du 25 février 2025. La plupart des règles d'évaluation n'ont pas été modifiées **hormis celles concernant l'avantage en nature véhicule.**

Pour rappel, lorsque l'employeur met à la disposition permanente du travailleur salarié ou assimilé un véhicule, l'avantage en nature constitué par l'utilisation privée du véhicule est évalué selon le choix de l'employeur :

**Bulletin officiel de la sécurité sociale – rubrique « Avantage en nature »**

- soit sur la base des dépenses réellement engagées ;
- soit sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou sur le coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location (toutes taxes comprises).

Pour les véhicules **mis à disposition** depuis le 1er février 2025, les paramètres de calcul de l'évaluation forfaitaire sont les suivants :

- lorsque le véhicule est acheté, l'évaluation est effectuée sur la base de 15 % du coût d'achat (contre 9 % antérieurement) et, lorsque le véhicule a plus de 5 ans sur la base de 10 % du coût d'achat (6 % antérieurement). Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant le pourcentage de 15 % ou 10 % précités auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses du carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 20 % du coût d'achat (12 % antérieurement) et de 15 % ou, lorsque le véhicule a plus de 5 ans (9 % antérieurement) ;
- lorsque le véhicule est loué, le cas échéant avec option d'achat, l'évaluation est effectuée sur la base de 50 % du coût global annuel (30 % antérieurement) comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué en ajoutant au pourcentage de 50 % précité l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés, ou suivant un forfait global de 67 % du coût global annuel (40 % antérieurement) comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant ;

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a intégré ces changements et a précisé quelle est la date à prendre en compte pour déterminer si l'avantage véhicule relève des modalités d'évaluation fixées par l'arrêté du 10 décembre 2002 ou de celles fixées par l'arrêté du 25 février 2025.

Dans ce cadre, le BOSS précise :

**"Le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié.**

*Ainsi, un véhicule acheté par l'entreprise et attribué à un salarié A avant cette date [i.e. 1er février 2025] bénéficie des dispositions applicables aux véhicules mis à disposition avant le 1er février 2025. Si ce véhicule est ensuite restitué par le salarié A et attribué en avril 2025 à un salarié B, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025 s'appliquent.*

*De même, si le salarié A se voit attribuer un nouveau véhicule à compter du 1er février, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter de cette date s'appliquent".*

En pratique, des régularisations en paie sont à prévoir si des véhicules ont été mis à disposition durant le mois de février 2025.

---

## Mise à jour de la doctrine administrative relative à la prime de partage de la valeur (PPV)

---

### **Bulletin officiel de la sécurité sociale – rubrique « Epargne salariale », Chapitre 1**

La doctrine administrative relative à la PPV a été déplacée vers une nouvelle rubrique du BOSS dédiée à l'épargne salariale. Cette rubrique, qui est opposable à l'Urssaf, a été complétée par de nouvelles dispositions.

- Types de plans concernés

Le BOSS détaille désormais les types de plans sur lesquels peut être versée une PPV : il s'agit du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) et du plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB).

- Modifications des règlements

Bien que le code du travail ne le prévoit pas expressément, le Guide de l'épargne salariale impose que le règlement du plan d'épargne précise clairement les différentes sources d'alimentation du plan.

En conséquence, les employeurs doivent modifier le règlement du plan pour prévoir la possibilité d'y affecter une PPV. De même, le règlement du plan devra être modifié pour les entreprises qui souhaitent permettre à leurs salariés de bénéficier d'un abondement en cas de versement d'une PPV sur un plan d'épargne.

Toutefois, le BOSS admet (par tolérance) que les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au titre de la PPV puissent être affectées à un plan d'épargne avant la modification de son règlement (BOSS, rubrique « épargne salariale », § 330).

Cette tolérance n'est cependant pas applicable à l'abondement de l'employeur. Dans ce cas, la modification du plan est obligatoire avant tout versement.

- Mandataires sociaux non salariés

Le BOSS indique (comme antérieurement) que le mandataire social titulaire d'un contrat de travail doit bénéficier de la PPV dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Toutefois, il précise désormais expressément qu'en l'absence de contrat de travail, le mandataire n'est pas éligible au versement d'une PPV.

Pour rappel, la précédente rédaction indiquait seulement qu'en l'absence de contrat de travail, le versement de la PPV au mandataire social n'était pas obligatoire et que son éventuel versement n'ouvrait pas droit à exonération.

Compte tenu de cette nouvelle rédaction, il semble désormais impossible de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur formalisant la PPV qu'elle pourra être versée à un mandataire non salarié. Afin d'éviter tout débat avec l'Urssaf, les actes qui prévoyaient l'octroi d'une PPV à un mandataire non salarié devraient, selon nous, être modifiés.

---

## Publications et annonces



---

### **Notification des effectifs pour l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et déclaration sur la DSN du mois d'avril**

Dans une actualité du 28 février, l'Urssaf a confirmé qu'elle communiquerait aux entreprises les données relatives à leurs effectifs 2024 (calculés par rapport aux déclarations mensuelles) au plus tard le 15 mars 2025.

Ces dernières sont nécessaires afin d'effectuer la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

Pour rappel, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) correspond à 6 % de l'effectif moyen annuel (EMA).

Dans ce cadre, l'Urssaf notifie chaque année aux entreprises les informations relatives aux effectifs OETH. Ces données sont les suivantes :

- l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés par l'entreprise ;
- l'effectif des salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières ;
- l'effectif d'assujettissement à l'OETH ;
- le nombre de travailleurs handicapés que l'entreprise doit employer (OETH de l'entreprise).

Pour rappel, les entreprises doivent déposer leur DOETH pour l'année 2024 dans la **DSN d'avril 2025**.

---

## 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  
duboisarmine@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](#)