



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Actualité sociale

17 juin 2025



Les intervenants



Laurent Beljean

Avocat associé



Jocelyn Bouvier (modérateur)

Consultant en droit social, Infodoc-experts



Jean-Michel Rondeau

Expert-comptable

2

Sommaire



- **Actualité légale et réglementaire**
- **Focus sur l'actualité jurisprudentielle relative à la durée du travail et aux licenciements économiques**
- **Actualité jurisprudentielle**

3



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Actualité légale et réglementaire

Des mois de mai et juin 2025



4

Protection renforcée des travailleurs contre les risques liés à la chaleur



Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 et arrêté du 27 mai 2025

- À compter du 1^{er} juillet 2025 : Obligation d'évaluer les risques liés aux épisodes de chaleur intense et de prendre des mesures de prévention en vue de les réduire

5

Protection renforcée des travailleurs contre les risques liés à la chaleur



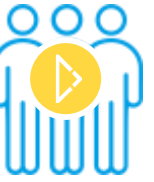
Obligation d'évaluation des risques professionnelles

- Si identification par l'employeur d'un risque de chaleur intense
 - Épisode de chaleur intense caractérisé lorsque le seuil de vigilance est jaune, orange (canicule) ou rouge (canicule extrême) selon Météo-France
- Obligation de définir des mesures ou actions de prévention et les intégrer au Papripact (pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ou au DUERP (pour les entreprises de moins de 50 salariés)
 - Que les salariés travaillent en intérieur ou en extérieur ?

Mesures préventives

- Liste non exhaustive de mesures préventives
 - Modifier l'aménagement des lieux et des postes de travail
 - Adapter l'organisation de travail
 - Mettre en place des moyens techniques pour réduire l'exposition solaire
 - Augmenter la mise à disposition d'eau fraîche
 - Fournir des équipements individuels
 - Informer et former les travailleurs
 - Adapter les mesures de prévention aux personnes particulièrement vulnérables

Protection renforcée des travailleurs contre les risques liés à la chaleur



Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 et arrêté du 27 mai 2025

- **Intervention de l'inspecteur du travail** en cas d'inaction de l'employeur
 - Mise en demeure de l'inspecteur du travail avec fixation d'un délai d'exécution de 8 jours au moins
- **Obligation de rafraîchissement** des locaux de travail en cas d'épisodes de chaleur
- **Obligation de tenir compte des conditions atmosphériques** pour déterminer les caractéristiques et les conditions d'utilisation des EPI
 - Consultation préalable du CSE

7

Protection renforcée des salariés engagés dans un parcours PMA/adoption



Proposition de loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, adoptée le 5 mai 2025 par l'Assemblée nationale

- Étendre la protection reconnue actuellement aux salariés recourant à une PMA
 - Aux hommes recevant des traitements
 - Aux personnes engagées dans un parcours d'adoption
- Étendre le champ d'application de la protection en ajoutant un renvoi à l'article L. 1142-1 du Code du travail

8

Protection renforcée des salariés engagés dans un parcours PMA/adoption



- Élargir le périmètre des autorisations d'absence
 - Aux salariés de sexe masculin recevant des traitements pour se rendre aux RDV médicaux nécessaires à la PMA
 - Aux conjoints, partenaires de PACS ou concubins salariés de la femme en parcours PMA, femmes accompagnant l'autre membre du couple
 - Aux salariés (hommes/femmes) engagés dans un parcours d'adoption pour se rendre aux entretiens obligatoires

9

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Obligation de négocier sur l'emploi des seniors tous les 4 ans (articles 1 et 2)
 - **Dans les branches** : au moins tous les 4 ans (dispositions d'ordre public – article L. 2241-14-1 du Code du travail)
 - **Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés** sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de l'âge
 - Un accord d'adaptation conclu au niveau de l'entreprise pourrait retenir une périodicité différente sur ce thème dans la limite de 4 ans
 - A défaut d'accord d'adaptation, obligation de négocier tous les 3 ans

10

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Négociation facultative sur l'emploi des seniors tous les 4 ans
 - **Dans les entreprises de moins 300 salariés** : si aucun accord collectif n'a pu être conclu, l'employeur pourrait appliquer le plan d'action type établi par la branche au moyen d'un document unilatéral, après information/consultation du CSE et des salariés (*art. L. 2242-2-1 du Code du travail*)

11

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Entretien professionnel de mi-carrière créé en complément de la visite médicale de mi-carrière (article 3)
 - **Organisé dans les 2 mois au plus** suivant la visite médicale de mi-carrière (*article L. 6315-1 du Code du travail*)
 - Contenu
 - Adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail
 - Prévention de situations d'usure professionnelle
 - Besoins de formation et souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle

12

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Entretien professionnel de fin de carrière renforcé (article 3)
 - Organisé dans les 2 années précédant le 60^{ème} anniversaire
 - Contenu renforcé
 - Conditions de maintien dans l'emploi
 - Possibilité d'aménagement de fin de carrière (passage à temps partiel ou retraite progressive)

13

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Contrat de valorisation de l'expérience à titre expérimental (article 4)
 - Conclu avec les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans inscrits auprès de France travail
 - Le salarié devrait remettre lors de son embauche un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle de liquidation de ses droits
 - Possibilité d'imposer au salarié sa mise à la retraite dès qu'il pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein
 - L'indemnité de mise à la retraite serait exonérée de la contribution patronale spécifique de 30 %

14

Emploi des séniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des séniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Obligation de justifier du refus d'une demande de retraite progressive (article 5)
 - Actuellement : l'employeur ne peut s'y opposer que s'il justifie d'une incompatibilité de la durée du travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise
 - Cette notion serait précisée
 - Cette justification « *rend notamment compte des conséquences de la durée du travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que si elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné* »

15

Emploi des séniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des séniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Modalités de mise en œuvre du cumul emploi-retraite sécurisées (article 7)
 - Les dispositions sur la mise à la retraite seraient applicables y compris aux salariés ayant déjà atteint l'âge de la retraite à taux plein au moment de leur embauche

16

Emploi des seniors



Projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 4 juin 2025

- Suppression de la limitation des mandats successifs au CSE (article 8)
 - Actuellement : Nombre de mandats successifs limité à 3 sauf
 - Pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés possibilité d'écarter expressément dans le protocole électoral cette limitation
 - Le projet prévoit que les membres du CSE pourraient être réélus indéfiniment

17

Autorisation d'absence pour le don de sang



Proposition de loi permettant aux salariés de participer aux collectes de sang, de plaquettes ou de plasma sur leur temps de travail, adoptée en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 4 juin 2025

- Autorisation d'absence des salariés pour participer à une collecte de sang, de plaquettes ou de plasma (*nouvel article L. 1211-4-1 du Code du travail*)
 - Limitées à 8 absences/an
 - Maintien de la rémunération à la condition cependant que leur durée n'excède pas le temps nécessaire
 - Au déplacement entre le lieu de travail et le lieu de prélèvement
 - Au prélèvement lui-même ainsi qu'aux opérations préalables et postérieures à celui-ci

18

Autorisation d'absence pour le don de sang



Proposition de loi permettant aux salariés de participer aux collectes de sang, de plaquettes ou de plasma sur leur temps de travail, adoptée en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 4 juin 2025

- Autorisation d'absence des salariés pour participer à une collecte de sang, de plaquettes ou de plasma (*nouvel article L. 1211-4-1 du Code de la santé publique*)
 - Délai de prévenance de l'employeur au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue du prélèvement
 - Droit d'opposition de l'employeur pour des motifs tenant à l'organisation et à la continuité du service ou de l'activité économique
 - Production d'un justificatif sur demande de l'employeur

19



Focus sur l'actualité jurisprudentielle relative à la durée du travail et aux licenciements économiques

20

Durée du travail



Forfait jours

- Le suivi effectif et régulier de la charge de travail dans l'accord collectif
 - Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-2.539 : CCN des cabinets d'avocats (avocats salariés)
 - L'avenant du 25 mai 2012 relatif au forfait-jours des avocats salariés n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié
 - › Le principal écueil tient probablement au suivi opéré par l'employeur sur une base seulement semestrielle, ne lui permettant pas d'intervenir en temps utile en cas de surcharge



21

Durée du travail



Forfait jours

- Le suivi effectif et régulier de la charge de travail dans l'accord collectif
 - Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 22-16519 : CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
 - Les mesures de l'accord collectif sont propres à assurer la garantie du respect de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours:
 - › Un document de décompte mensuel remis à la hiérarchie avec les suites à donner
 - › Un entretien initié par la hiérarchie si le document mensuel fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés et qui a vocation à définir des mesures correctives
 - › Une procédure d'alerte si la charge de travail est trop importante
 - › Mise en place de décisions concrètes
 - › Un bilan à 3 mois après tout entretien rendu nécessaire en raison de problèmes liés au temps de travail, ceci afin de vérifier que la charge de travail reste raisonnable



22

Durée du travail



Forfait jours

- La révision de l'accord collectif peut nécessiter l'accord du salarié
 - Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-21832
 - L'avenant de révision ayant pour objet la mise en conformité de l'accord collectif initial en matière de suivi de la charge de travail peut nécessiter la conclusion d'une nouvelle convention individuelle de forfait avec le salarié pour lui être opposable
 - › Si l'accord collectif de révision est conclu avant le 9 août 2016 (date de publication de la loi du 8 août 2016), une nouvelle convention de forfait doit être conclue avec le salarié
 - › Si l'accord collectif de révision est conclu après le 9 août 2016 (date de publication de la loi du 8 août 2016), une nouvelle convention de forfait n'est pas nécessaire

23

Durée du travail

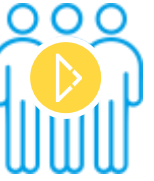


Forfait jours

- Le suivi effectif et régulier de la charge de travail dans le document de contrôle
 - Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 22-15782 et n° 22-13200 : Créé par la loi du 8 août 2016, ce document a pour effet de pallier les insuffisances de l'accord collectif
 - Si l'employeur ne respecte pas la mise en œuvre de ces mesures supplétives ou de rattrapage alors que les clauses de l'accord sur le suivi, l'évaluation et la communication périodique sur la charge de travail sont insuffisantes, la convention individuelle sera jugée nulle et non pas seulement privée d'effet

24

Durée du travail

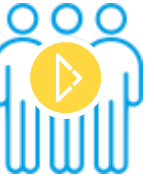


Forfait jours

- Le suivi effectif et régulier de la charge de travail dans les entretiens
 - Cass. soc. 27 mars 2024, n° 22-17078
 - L'employeur doit être en mesure de **démontrer** que lors de l'entretien ont été évoquées l'organisation et la charge de travail du salarié, ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale et sa rémunération

25

Durée du travail



Forfait jours

- Forfait jours irrégulier : prouver un préjudice

- Cass. soc. 11 mars 2025, n° 23-19669

- Si le salarié souhaite également obtenir des dommages-intérêts supplémentaires, il doit démontrer l'existence et l'étendue de son préjudice, lequel doit être distinct de celui éventuellement déjà réparé par l'octroi d'un rappel d'heures supplémentaires

26

Durée du travail



Modulation

- La survie des accords de modulation

- Cass. soc. 9 octobre 2024, n° 23-19326

- Un salarié sollicitait un rappel de salaire pour heures supplémentaires au motif qu'il considérait que l'accord collectif d'aménagement du temps de travail dans les exploitations et entreprises agricoles, dans sa version issue d'un avenant n° 12 du 29 mars 2000, ne pouvait produire effet à défaut des mentions légalement imposées par les articles L. 3122-9 et suivants du Code du travail, en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif, rendant inapplicable en conséquence, le dispositif de maintien en vigueur des accords conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008 (art. 20 V).
- Sa demande était rejetée par les juges du fond, qui estimaient que si l'accord ne prévoyait pas les modalités de recours au temps de travail temporaire, ni les contreparties des changements d'horaire de travail dans un délai inférieur à sept jours ouvrés, « ces éléments ne sauraient à eux seuls être suffisants pour considérer que cet accord n'a pas été sécurisé par l'article 20 V de la loi du 20 août 2008 et est inopposable à l'ensemble des salariés ».
- À tort selon la Cour de cassation qui estime que ces insuffisances de contenu rajoutées à celle de l'absence de programme indicatif de modulation, ne pouvaient permettre le maintien en vigueur de l'accord de modulation après la loi du 20 août 2008, rendant en conséquence inopérant le mécanisme de maintien des accords antérieurs non conformes aux textes en vigueur lors de leur conclusion.

27

Durée du travail



Modulation

- Lissage du salaire et régularisation
 - Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 22-21422
 - Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures rémunérées en application du lissage, l'employeur peut, sur le principe, obtenir le remboursement du trop-perçu
 - Mais le salarié peut, dans certains cas, s'opposer à ce remboursement. Il peut par exemple arguer du fait que l'employeur s'était engagé à régler une rémunération sur la base d'un horaire moyen. Selon la Cour de cassation, une telle régularisation est injustifiée en cas de planification insuffisante des horaires, dès lors que l'accord collectif l'exclut dans ce cas

28

Durée du travail



Temps de travail effectif

- La notion de travail effectif

- Cass. soc. 31 janv. 2024, n° 22-10176

La Cour de cassation décide que ne sont pas assimilés par la loi à du temps de travail effectif et n'ouvrent pas droit au paiement d'heures supplémentaires

- les temps de formation d'un conseiller prud'hommes, supérieurs à son horaire habituel de travail, distincts du temps d'exercice de ses fonctions
- le temps passé hors de l'entreprise pendant ses heures de travail par le membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, supérieurs à son horaire habituel de travail
- le temps passé à l'exercice du mandat de membre de l'instance paritaire au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi, ce mandat étant gratuit et donnant lieu à un remboursement de la perte de salaire par Pôle emploi
- le temps passé à l'exercice des fonctions de membre salarié de la Commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises, supérieur à son horaire habituel de travail

29

Durée du travail



Temps de travail effectif

- La qualification des temps d'attente entre deux périodes de travail
 - Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-17679
 - L'affaire concernait un salarié engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur par une société spécialisée dans le nettoyage de trains, et qui était dans l'obligation de rester physiquement dans la ville de destination du train aller afin de prendre le train de retour pour y effectuer son service
 - La Cour de cassation décide que ces temps d'attente ne constituent pas du temps de travail effectif dès lors que le salarié n'était pas soumis, au cours de ces périodes, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles. L'obligation de devoir répondre aux appels de l'employeur sous peine, le cas échéant, d'avertissement, et de rester en tenue de travail, n'empêchait pas, selon la Cour de cassation, le salarié de vaquer librement à des occupations personnelles

30

Durée du travail



Repos journalier

- Reconnaissance d'un préjudice nécessaire

- Cass. soc. 7 février 2024, n° 21-22809

- Reprenant la solution retenue en matière de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (*Cass. soc. 26 janvier 2022, n° 20-21.636 ; Cass. soc. 14 déc. 2022, n° 21-21411*) et de la durée maximale de travail quotidienne (*Cass. soc. 11 mai 2023, n° 21-22281*), la Cour de cassation décide que le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier conventionnel de 12 heures entre deux services ouvre droit à réparation, sans que ce dernier ait à justifier un préjudice spécifique
 - La solution retenue en l'espèce à propos du repos journalier conventionnel devrait être étendue au repos légal

31

Durée du travail



Jours fériés

- Jours fériés et activité partielle : revirement de jurisprudence

- Cass. soc. 6 nov. 2024, n° 22-21966

- Selon l'article L. 3133-3 du Code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- L'arrêt du 6 novembre 2024 distingue deux situations
 - › Si les jours fériés sont habituellement ouverts dans l'entreprise, le salarié placé en position d'activité partielle n'a droit qu'à l'indemnité d'activité partielle
 - › Si les jours fériés sont normalement chômés, l'employeur doit en revanche assurer le paiement du salaire habituel aux salariés

32

Licenciement économique



Motif économique

- La réorganisation de l'entreprise

- Cass. soc. 10 Juillet 2024, n° 22-18481

- S'agissant d'une entreprise de produits cosmétiques, la Cour a estimé que la Cour d'appel avait correctement retenu qu'il existait une tendance structurelle justifiant une réorganisation de l'entreprise, établissant ainsi la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise
 - En effet, il était établi d'une part, une baisse de la consommation en volume des produits hygiène et beauté en raison de la concurrence des produits bio et naturels, qui avait entraîné une baisse corrélative de son chiffre d'affaires et de ses parts de marché et, d'autre part, un environnement mondial concurrentiel agressif sur ces catégories de produits, qui faisait peser une menace sur sa compétitivité dans le secteur d'activité auquel elle appartenait

33

Licenciement économique



Motif économique

- Notion de secteur d'activité

- Cass. soc. 26 juin 2024, n° 23-15503

- Si l'entreprise appartient à un groupe, la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude
- Pour justifier le motif économique des licenciements opérés, une société, qui appartenait à un groupe spécialisé dans les produits dermatologiques, soutenait que ce groupe comprenait trois secteurs d'activité distincts (médicaments de prescription, esthétique et cosmétique grand public) et invoquait une menace pesant sur la compétitivité du secteur des médicaments de prescription dans lequel elle était spécialisée
- Prenant en considération un faisceau d'indices dont il ressortait que les sociétés du groupe concevaient, produisaient ou commercialisaient indistinctement dans le monde entier l'ensemble des produits relevant des trois segments d'activité, que ces produits étaient issus de façon indifférenciée du même site industriel, et adressés à divers pays de commercialisation, sans qu'il ne soit distingué, lors de ces étapes de la production, de marchés correspondant à des secteurs d'activité, la cour d'appel avait jugé que la spécialisation invoquée par la société ne suffisait pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu et que le périmètre pertinent du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique de la rupture regroupait les trois segments d'activité. Sa décision est approuvée par la Cour de cassation

34

Licenciement économique



Obligation de reclassement

- L'offre de reclassement ne doit omettre aucune des mentions légales
 - Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-15565 et n° 22-15559
 - Si le DRH qui envisage de prononcer un licenciement n'est pas tenu d'adresser aux sociétés du groupe des demandes de reclassement assorties d'un profil personnalisé des salariés concernés, celles-ci doivent toutefois préciser la nature du contrat de travail, l'intitulé des emplois supprimés, le statut et le coefficient de classification des salariés affectés par le licenciement. Ainsi, ne répondent pas à ces exigences des demandes générales et abstraites adressées aux sociétés du groupe, qui ne contiennent aucune indication sur la nature de l'emploi et la classification du poste supprimé et ne sont pas suffisamment détaillées pour assurer l'effectivité de la recherche de reclassement du salarié

35

Licenciement économique



Obligation de reclassement

- Refus d'une proposition de modification du contrat de travail et obligation de reclassement

- Cass. soc. 10 Juillet 2024, n° 22-18481

- La proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et, par suite, de lui proposer éventuellement le même poste dans l'exécution de cette obligation

36

Licenciement économique



Obligation de reclassement

- L'offre de reclassement conditionnée à la réalisation d'un entretien ne répond pas aux exigences légales
 - Cass. soc. 11 septembre 2024, n° 23-10460
 - Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur doit faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé s'agissant de tous les emplois disponibles, correspondant à leur qualification. Ne répondent pas à ces conditions les offres de reclassement adressées aux salariés précisant qu'en cas d'intérêt pour l'un des postes proposés, un entretien serait organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé. Dès lors que cette procédure n'avait pas pour but de départager les salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, il en résulte que les offres n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible

37

Licenciement économique



Obligation de reclassement

- L'offre de reclassement ne doit omettre aucune des mentions légales

- Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-19629

- La Cour de cassation décide, pour la première fois, que ces mentions sont toutes obligatoires et que, à défaut de l'une des mentions, l'offre de reclassement est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, de l'offre de reclassement, ainsi libellée : « un poste de magasinière (...) avec reprise de votre ancienneté et au même niveau de rémunération », qui ne comportait ni le nom de l'employeur, ni la classification du poste, ni la nature du contrat de travail, les juges du fond ont pu déduire que l'employeur n'avait pas accompli avec la loyauté nécessaire son obligation de reclassement, se contentant d'une offre imprécise et formelle

- CE, 2 décembre 2024, n° 488033

- Le Conseil d'État a retenu, pour la première fois également, la même solution en matière de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé

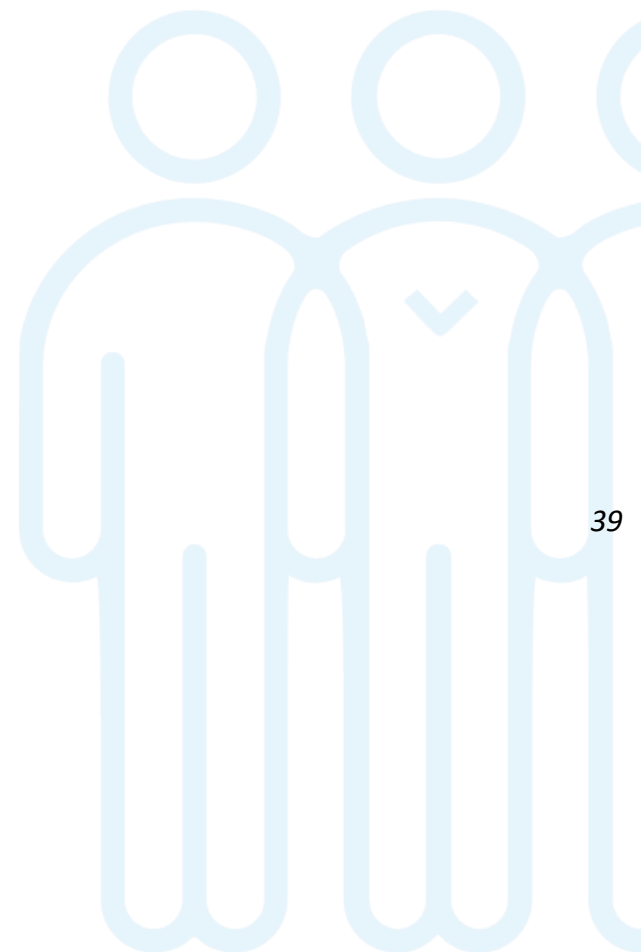
38



Actualité jurisprudentielle

Des mois d'avril et mai 2025

39



Prévention des risques psycho-sociaux



Cass. soc. 27 mai 2025, n° 23-23549

- La salariée enceinte qui refuse sa mutation peut être licenciée
 - L'employeur peut licencier une salariée enceinte pour impossibilité de maintenir son contrat de travail si elle refus un poste équivalent dans un autre établissement alors qu'il ne peut pas la maintenir à son poste de travail sans risques psychosociaux pour elle et ses collègues
 - Les juges font primer l'obligation de sécurité et de prévention des RPS de l'employeur sur la protection de la maternité

40

Rupture du contrat



Cass. soc. 21 mai 2025, n° 23-18003

- Report de l'entretien préalable à licenciement en cas d'arrêt maladie
 - En cas de report de l'entretien préalable au licenciement en raison d'un arrêt de travail pour maladie, l'employeur n'est pas tenu de renouveler l'envoi d'une convocation en bonne et due forme, ni de respecter un nouveau de 5 jours ouvrables avant la tenue de l'entretien préalable. Il lui suffit d'informer le salarié « par tous moyens » des nouvelles date et heure de rendez-vous
 - Que le report soit demandé par le salarié ou décidé par l'employeur en raison d'un arrêt maladie, la règle est la même

41

Rupture du contrat



Cass. soc. 21 mai 2025, n° 22-19925

- Recevabilité de la preuve par vidéosurveillance et RGPD
 - La mise en place d'un système de vidéoprotection est soumise au respect des dispositions du RGPD, dont l'information des représentants du personnel sur l'installation et la finalité du but poursuivi
 - Est jugé justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié fondé sur des enregistrements vidéo, bien que l'information des représentants du personnel n'ait porté que sur la garantie de la sécurité du lieu, et non sur l'utilisation de ces dernières à des fins disciplinaires

42

Rupture du contrat



Cass. soc. 21 mai 2025, n° 22-11901

- Plan de départ volontaires et CSP

- La Cour de cassation précise, pour la 1^{ère} fois, que l'employeur n'a pas à proposer un contrat de sécurisation professionnelle aux salariés dont le contrat de travail est rompu d'un commun accord dans le cadre d'un plan de départ volontaires inclus dans un PSE n'envisageant aucun licenciement
- Les dispositions du CSP ne s'appliquent pas à la rupture du contrat de travail qui résulte de la conclusion d'un accord amiable intervenu en application d'un PSE par départs volontaires sans aucun licenciement envisagé

43

Conseil de prud'hommes



Cass. soc. 21 mai 2025, n° 24-10009

- Contestation du licenciement

- Le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail court à compter de la date de réception par le salarié de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture, ce jour n'étant pas pris en compte dans ce délai

44

Consultation CSE



Avis du Conseil d'Etat, chambres réunies, décision n° 498924 du 16 mai 2025

- La consultation du CSE n'est plus requise avant de licencier un candidat aux élections
 - Absence de référence dans le Code du travail depuis 2008
 - Mais puisque la recodification était intervenue à droit constant, il était permis de considérer que cette obligation était toujours applicable
 - Les ordonnances Macron n'ont pas rétabli cette obligation : cette formalité ne s'impose plus selon le Conseil d'état

45



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Restez avec nous pour la suite de votre webinaire !



Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants





LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Expert Retraite Conseil

Par l'Alliance Klesia Generali et la Direction
retraite Klesia



Les intervenants



Carlos CARNEIRO

Délégué régional retraite Klesia
Paris

carlos.carneiro@klesia.fr



Laurence PARE

Responsable relation experts-
comptables AKG

laurence.pare@akg-protection-sociale.com

48

Sommaire



- **Info-retraite – Les bons conseils**
- **Retraite supplémentaire – Les bonnes questions à se poser**
- **DSN-Fiab – Les bons réflexes**

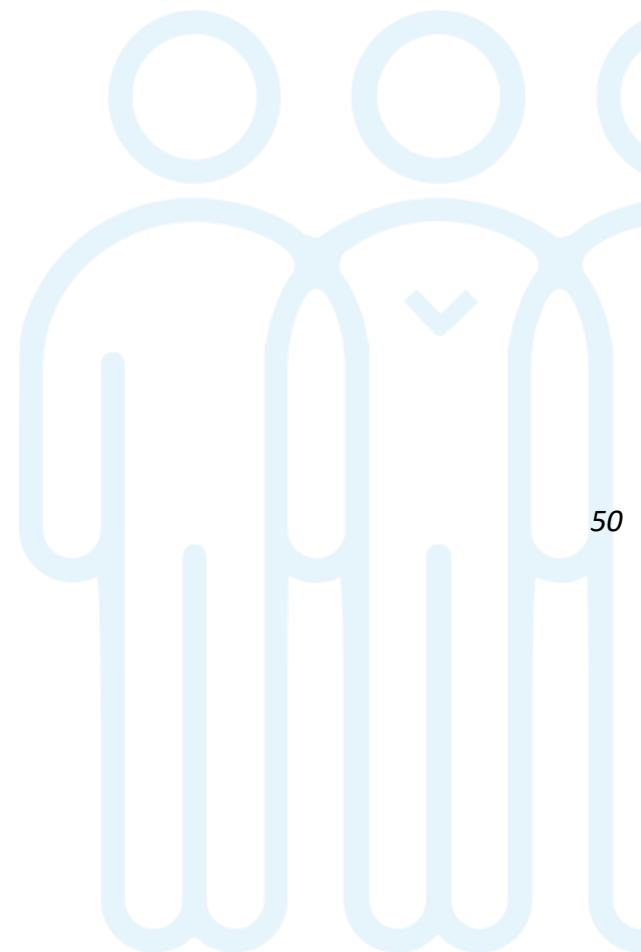
49



Info-retraite

Les bons conseils

50



Mon Compte Retraite : application pour smartphone



Avec l'application « mon compte retraite » : accédez aux informations, simulations de retraite depuis votre mobile.



Tableau de bord personnalisé en fonction de votre profil



<https://www.youtube.com/watch?v=VBNx11xTDaU>

Le simulateur retraite M@rel en ligne



La possibilité de personnaliser son estimation

En partant à
63 ans
au 1 août 2027

> Comprendre mes possibilités de départ

Avec
166 trimestres
enregistrés

> Comprendre mes droits

Vous pourriez avoir droit à
2249 €
bruts/mois

> Comprendre mon montant

Sur quelles informations s'appuie l'estimation ?

Vous souhaitez personnaliser votre estimation ?

Vous pouvez modifier vos âges de départ possibles, ajouter des périodes manquantes et des changements futurs (enfants, nouveau statut, expatriation, retraite progressive...) en personnalisant votre estimation.

Commencer ma simulation

Option Brut/Net

Brut

Net avant impôts

Mon estimation retraite | Télécharger (PDF ~180 ko)

En partant à
63 ans

le 1 août 2027

à l'âge légal

2249 €

bruts/mois

En partant à
64 ans et 2 mois

le 1 oct. 2028

au taux plein

2490 €

bruts/mois

En partant à
67 ans

le 1 août 2031

à l'âge du taux plein automatique

2866 €

bruts/mois

Quitter mon estimation

Accès au détail du montant de la pension

[Accéder à M@rel](#)

En partenariat avec

Actualité sociale – 17 juin 2025

eres.

GENERALI

KLÉSIA

GRUPPO VYV

PROBTP GROUPE

Urssaf

80 ANS

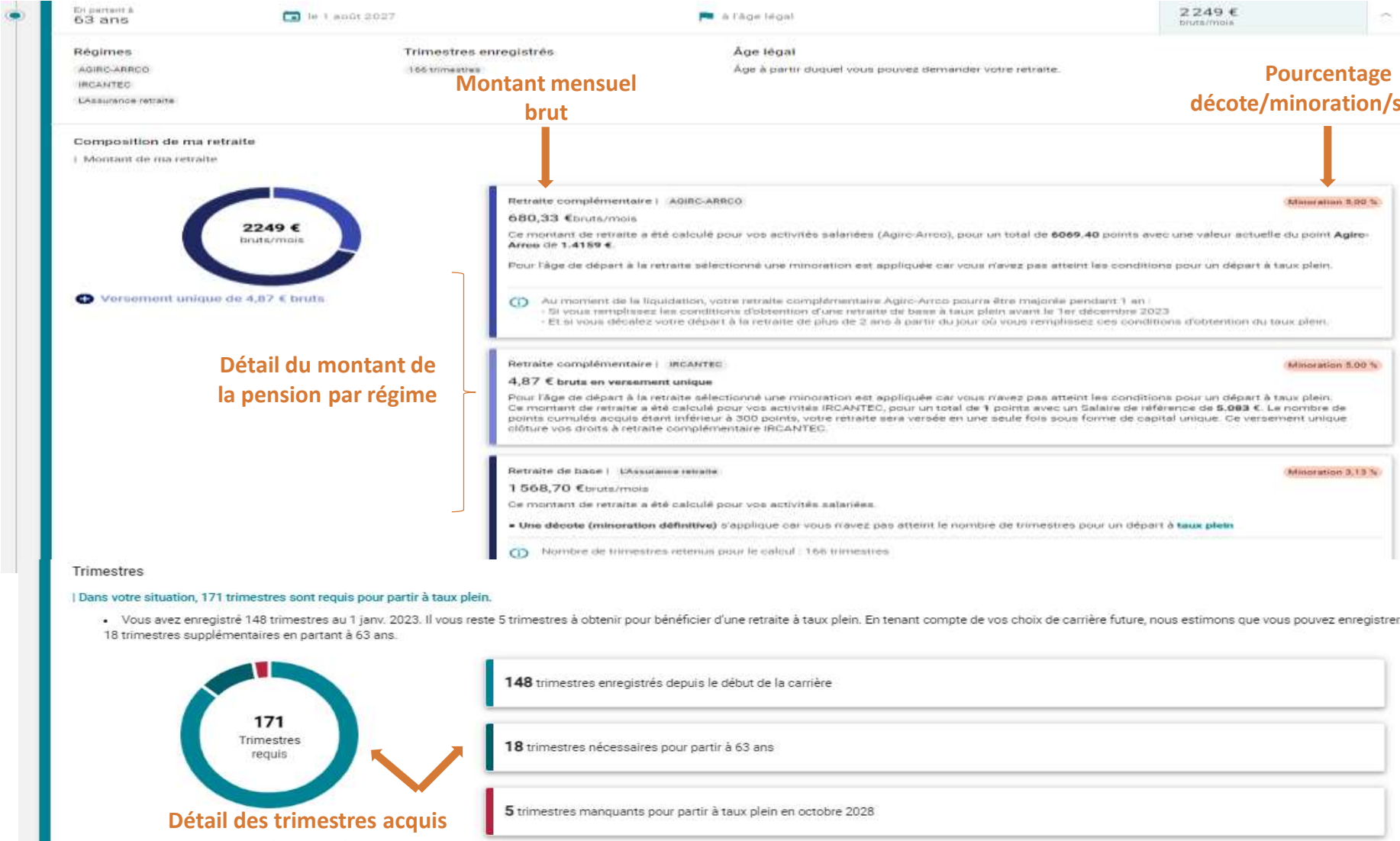
l'assurance retraite

agirc-antco

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club Social

52

Le simulateur retraite M@rel en ligne



53

Le simulateur retraite M@rel en ligne



Personnaliser mon estimation

Personnalisez votre situation future (âges de départ, changement de statut, expatriation...) pour estimer au mieux votre montant de retraite.

Ajouter vos enfants

Étape 1 : Situation familiale

Combien d'enfants avez-vous ?

Veuillez indiquer le nombre d'enfants que vous avez eus, adoptés et/ou élevés.

+ Ajouter un ou des enfant(s)

Précédent

Suivant

Modifier votre salaire, votre taux d'activité

Étape 2 : Situation professionnelle

Êtes-vous toujours dans cette situation ?

Salarié(e) - Salarié(e) du privé (industrie, commerce, services)
Temps plein : (100%) | Revenus bruts annuels : 24 781,60 €

Modifier

+ Ajouter une situation

Précédent

Accéder aux résultats

Mon estimation retraite personnalisée | Télécharger (PDF - 180 ko) | Brut Net avant impôts

En partant à 63 ans et 6 mois	le 1 avr. 2030	à l'âge légal	1 752 € bruts/mois
En partant à 64 ans et 6 mois	le 1 avr. 2031	au taux plein	1 882 € bruts/mois
En partant à 67 ans	le 1 oct. 2033	à l'âge du taux plein automatique	2 094 € bruts/mois

+ Ajouter un âge de départ

Enregistrer mon estimation | Quitter mon estimation

Ces dispositifs peuvent vous intéresser

Départ en retraite progressive

Vous pouvez en bénéficier à partir de vos 61 ans et 6 mois. Vous réduisez votre temps de travail en fin de carrière, tout en percevant une partie de votre retraite. Vous continuez aussi à cotiser pour votre retraite définitive.

Simuler ma retraite progressive

Cumul emploi-retraite

Vous pouvez cumuler votre retraite avec de nouveaux revenus d'activité. Les périodes cotisées vous donneront de nouveaux droits, qui augmenteront votre retraite.

Simuler mon cumul emploi-retraite

Personnaliser mon estimation

Vérifiez ou complétez vos informations pour fiabiliser l'estimation

Ma situation passée	Ma situation actuelle	Ma situation future	Ma situation familiale
-	1 situation renseignée	Projection par défaut	Célibataire, 0 enfant
Compléter	Modifier	Modifier	Modifier

Personnalisation qui peut être plus affinée en ajoutant : un nouvel âge de départ mais aussi une période de maladie, une période de chômage, une activité à l'étranger...

Attention, ces modifications ne sont retenues QUE pour la simulation

Possibilité aussi de simuler une retraite progressive, un cumul emploi retraite

En partenariat avec

Le RIS : La synthèse des droits



Envoi tous les 5 ans à partir de 35 ans

Coordonnées de vos caisses de retraite



Relevé de carrière

Synthèse de vos droits (informations au 01/01/2021)

Durée d'assurance en trimestres
Dans votre situation : **168** trimestres sont requis pour partir à taux plein.
Au 01/01/2021 vous en avez enregistré **145**.

Il vous reste **23** trimestres à obtenir pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Si vous avez eu ou élevé des enfants, des trimestres supplémentaires peuvent vous être accordés, au moment de prendre votre retraite.
De plus, à partir de trois enfants nés ou élevés, la plupart des régimes de retraite prévoient, sous conditions, une augmentation de la retraite (10 % au minimum).

Mes régimes

agirc-arrco
Retraite complémentaire des salariés de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture

Total des points
15885.29
Valeur du point au 01/11/2020 : 1,2714 €

KLESIA
Centre de réception AGIRC-ARRCO
TSA 46662
92621 GENNEVILLIERS CEDEX
Tél : 01 71 39 15 15
Du lun. au ven. 8h30 - 18h
www.klesia.fr

L'Assurance retraite
Salariés, travailleurs indépendants, contractuels de droit public et artistes-auteurs

Total des trimestres
145

L'Assurance retraite
Tél. : 39 60 (poste fixe)
09 71 10 39 60 (étranger/box/mobiles)
Prix d'un appel local
www.lassurance-retraite.fr

Détail par année

Année	Durée d'assurance tous régimes	Durée par régime	Points par régime
1983	0 trim.	L'Assurance retraite	0 trim. (A)
1984	1 trim.	L'Assurance retraite	1 trim.
1985	4 trim.	L'Assurance retraite	4 trim.
1986	4 trim.	L'Assurance retraite	4 trim.
1987	4 trim.	L'Assurance retraite	4 trim.

2 / 7

Total des points acquis

Total des trimestres acquis

55

L'EIG : Estimation Indicative Globale



Montant de la
retraite en
fonction des âges
de départ



Âge et date
du taux plein



Envoi tous les 5 ans à partir de 55 ans jusqu'au départ en retraite

Pourcentage
décote/minoration

ou surcote

Pension brute par
régime

Mes contrats épargne retraite en ligne



Actualités

Préparez votre départ à la retraite avec les services Info Retraite

Quand la retraite approche, anticipez sereinement votre départ ! Sur votre compte retraite, vous avez accès à tous les services utiles avant de faire votre demande de retraite. Vérifiez et complétez...

Mon compte retraite

Avec le compte retraite, vous accédez en toute sécurité à **une information personnalisée** selon vos régimes de retraite.

Vous pouvez également effectuer vos **démarches et simulations** en ligne.

[J'accède à mon compte retraite](#)

Voire épargne retraite sur le compte retraite

Après l'affichage de la carrière, l'estimation retraite, les démarches en ligne (correction de carrière, demandes de retraite et de réversion) et les services aux retraités, le compte retraite propose...

- Les experts-comptables et leurs clients, retrouvent toute leur capitalisation retraite après l'affichage de leur carrière. Une opportunité pour faire le point sur les avantages de la loi PACTE retraite et de proposer un regroupement d'épargne selon les objectifs des assurés





58

- 

**ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES** 
Club social

Generali signataire de la charte CAVEC



Si vous le faites pour vos clients, faites-le pour vous



- Depuis 2024, les experts-comptables peuvent estimer leur retraite, tous régimes confondus, sur Mon compte retraite d'Info retraite

59



Âge taux plein CAVEC



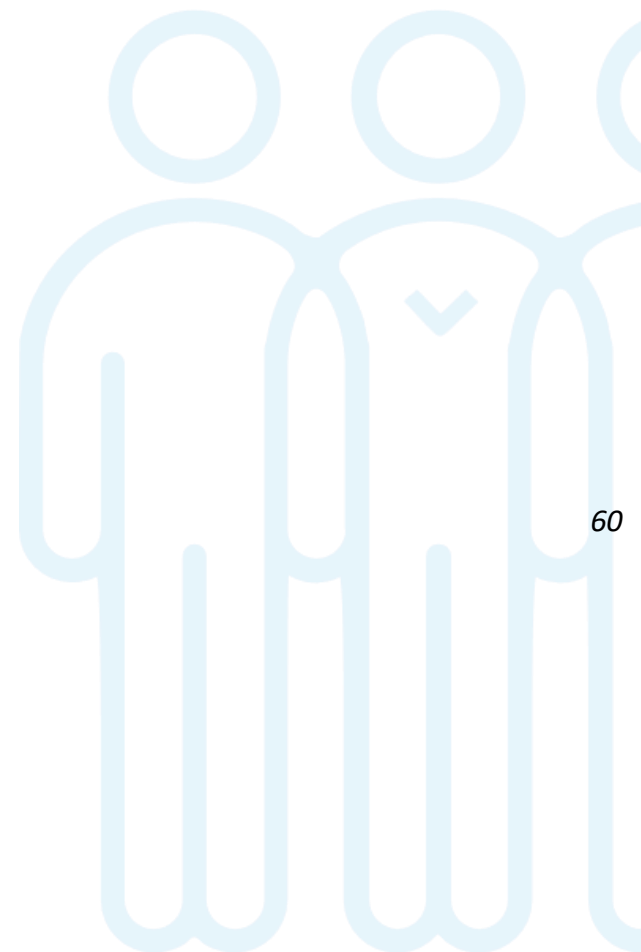
Nouveaux retraités/an



Retraites supplémentaires

Les bonnes questions à se poser

60



Quelle approche pour un dirigeant ?



Arbre à décisions dirigeant simplifié

J'ai un salarié

Levier PER Entreprise

- Collectif
- Obligatoire

Levier fiscal & social

Levier complémentaire
PER Individuel

- 163 quatervicies
- 154 BIS

Levier fiscal

Je n'ai pas de salarié

Levier PER Entreprise

- Obligatoire si SASU

Levier fiscal et social

Levier complémentaire
PER Individuel

- 163 quatervicies
- 154 BIS

Levier fiscal

J'évalue les bénéfices d'un regroupement de mon épargne retraite



Impact des choix fiscaux des contrats PER à l'entrée et à la sortie. Un besoin d'accompagnement conseil des experts-comptables et des conseillers en protection sociale pour identifier les bons leviers

61

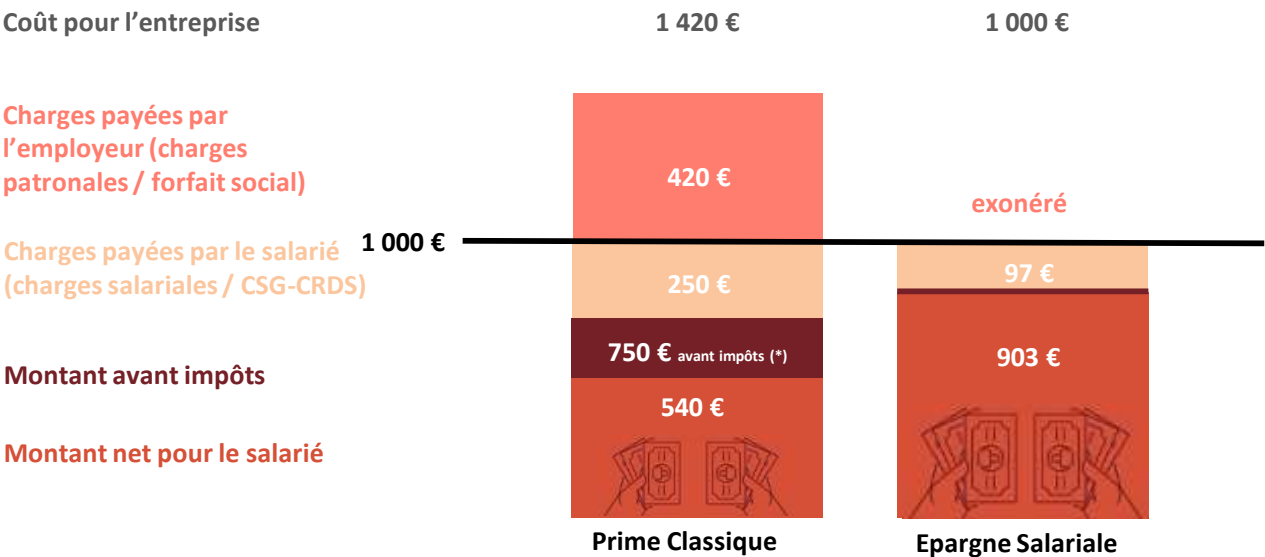
La loi partage de la valeur



> Stratégie retraite dirigeant 2025 (non bénéficiaire PPV)

L'épargne salariale bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux, et ainsi coûte moins cher à l'entreprise qu'une prime sous forme de salaire. Et la suppression/réduction du forfait social pour les TPE et PME est un atout majeur. Le dirigeant TI ou professions libérales peut en bénéficier sous conditions

COMPARAISON ENTRE PRIME ET ÉPARGNE SALARIALE, POUR UN MONTANT BRUT DE 1 000 € VERSÉ EN SALAIRE



* Exemple avec un TMI de 30 %.

Jusqu'à 90 % d'efficacité avec l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés !



Les primes versées par l'entreprise sont considérées comme une charge et donc déductible du bénéfice imposable !

Les ressources disponibles



Les vidéos retraite Klesia

Chaîne YouTube

[La retraite : Le droit à l'information](#)



Les Brèves retraite Klesia

Pour décrypter toute la réglementation retraite obligatoire des salariés



Les Fils rouges Generali

Pour décrypter toute la réglementation retraite supplémentaire

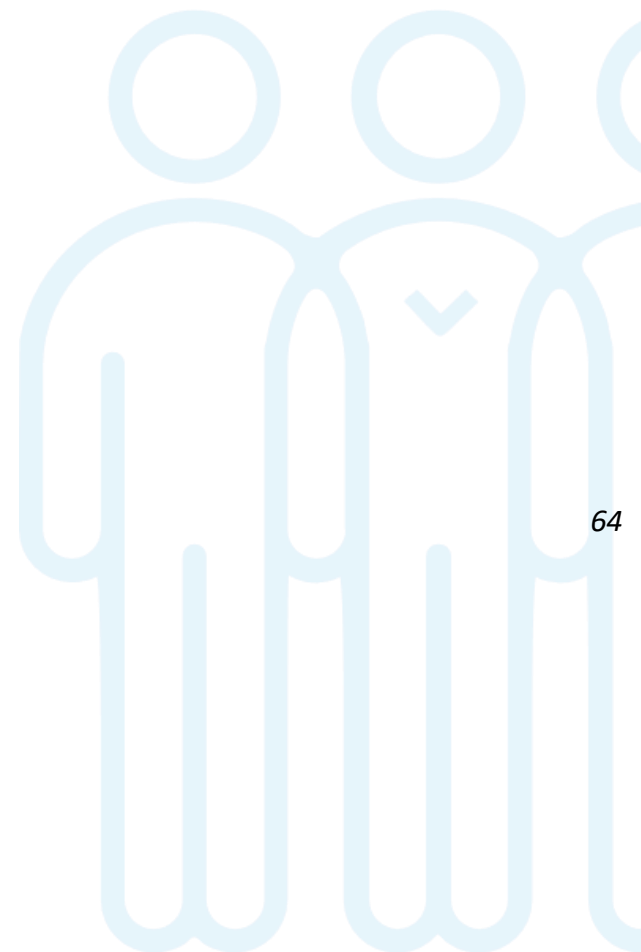




DSN-Fiab

Les bons réflexes

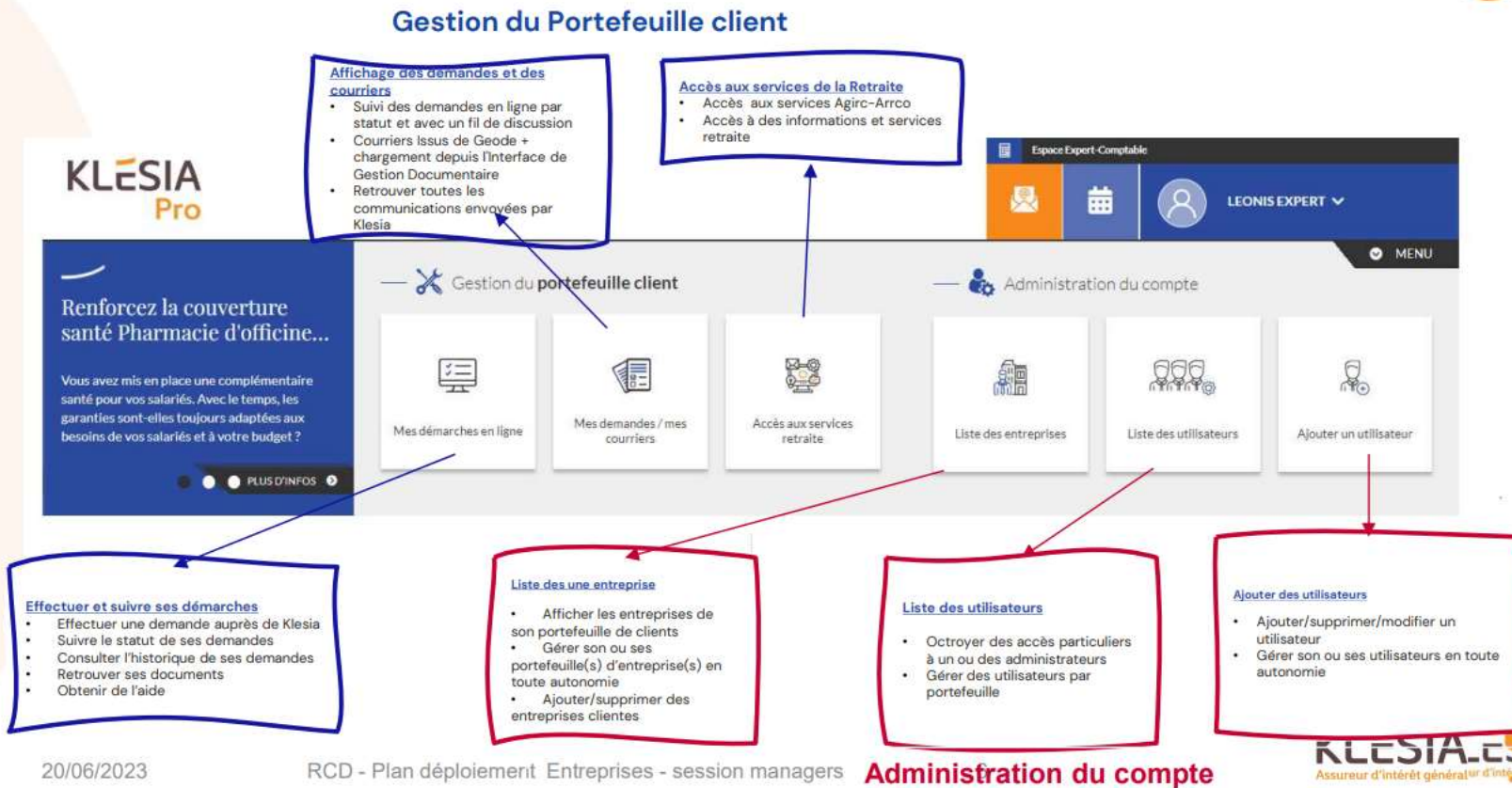
64



Retrouvez DSN-Fiab depuis votre espace



Parcours pour les experts-comptables



> Tableaux de bord anomalies

Et fonctionnalité webcall back

65

A redécouvrir dans la newsletter Club Social de mai



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Merci de votre attention

