

# NEWSLETTER JURIDIQUE JUILLET / AOÛT 2025

A par Apolline Antonoff



# Irrecevabilité des actions syndicales et CSE pour les titres-restaurant des télétravailleurs

La Cour de cassation a rendu deux décisions importantes le 4 juin 2025 concernant les limites des actions en justice des syndicats et des CSE en matière de titres-restaurant pour les télétravailleurs.

**Première décision**  
**Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-21.051**  
 Action syndicale irrecevable pour obtenir la condamnation de l'employeur à attribuer des titres-restaurant aux télétravailleurs

**Seconde décision**  
**Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856**  
 Action CSE irrecevable pour interdire la suppression des titres-restaurant et obtenir leur réattribution au nom du principe d'égalité

## Limites de l'action syndicale

La Cour de cassation rappelle les contours précis des pouvoirs d'action des syndicats :

- Ce qu'un syndicat PEUT faire**
  - Faire reconnaître une irrégularité de l'employeur
  - Demander des dommages-intérêts pour préjudice à l'intérêt collectif
  - Obtenir une injonction de cesser l'irrégularité
- Ce qu'un syndicat NE PEUT PAS faire**
  - Demander la régularisation de situations individuelles
  - Se substituer à la liberté personnelle des salariés
  - Conduire la défense des intérêts individuels



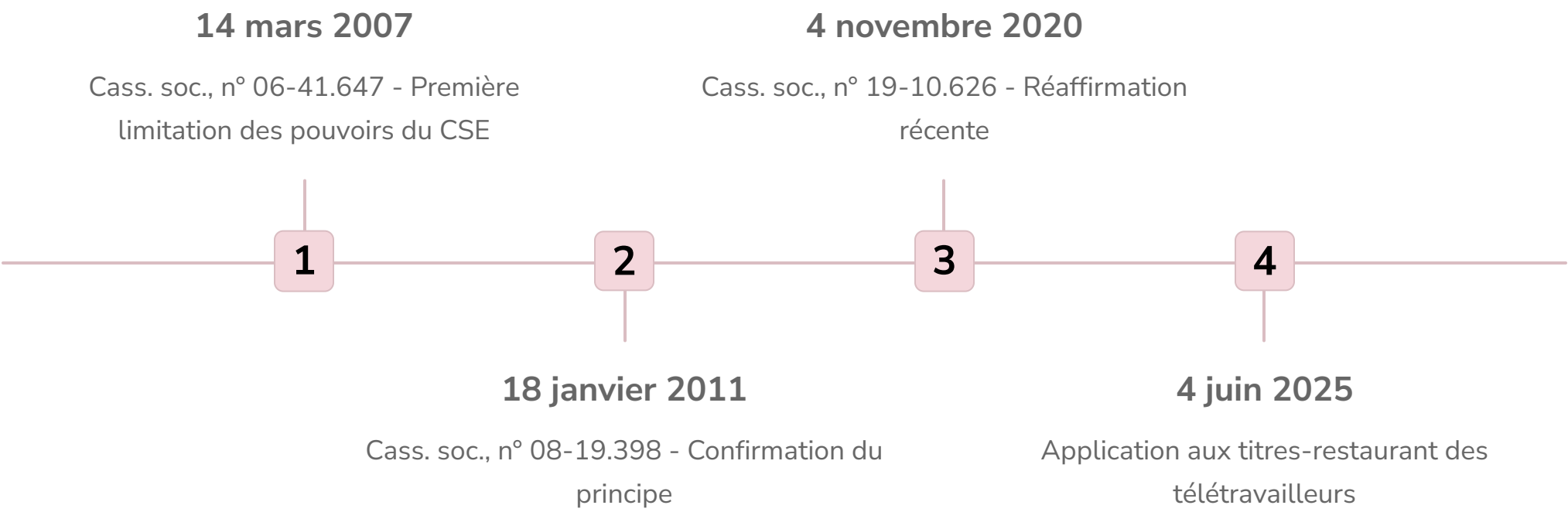
**Confirmation jurisprudentielle**  
  
 Cette position confirme la jurisprudence établie par plusieurs arrêts récents de la Cour de cassation.

## Position du CSE : des pouvoirs limités

**Principe général**  
  
 Le CSE n'a pas de pouvoir général d'agir en justice au nom des salariés ou de se joindre à leurs actions

**Exception unique**  
  
 Le CSE peut agir uniquement s'il démontre que **ses propres intérêts** sont directement en cause

## Jurisprudence consolidée



**Impact pratique :** Ces décisions clarifient définitivement que les questions de titres-restaurant pour les télétravailleurs relèvent de l'action individuelle des salariés, et non des représentants du personnel, même au nom du principe d'égalité de traitement.

# Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du 1er juillet 2025



Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail

## Contexte actuel

Dans la majorité des cas, les arrêts de travail sont désormais télétransmis depuis l'ordinateur du prescripteur (médecin ou sage-femme). Toutefois, dans certaines situations, comme une consultation à domicile, le recours à un arrêt de travail électronique n'est pas possible, et un formulaire papier Cerfa en 3 volets doit être remis au patient.

Or, l'Assurance Maladie a constaté une **hausse des fraudes aux arrêts maladie**, avec un préjudice financier important.



### Nouveau formulaire sécurisé

Un nouveau modèle de formulaire Cerfa est désormais disponible avec **7 points d'authentification** : étiquette holographique, encre magnétique, etc.

### Encouragement depuis septembre 2024

Les professionnels de santé sont encouragés à utiliser ce nouveau formulaire depuis septembre 2024.

### Obligation au 1er juillet 2025

Son utilisation est devenue **obligatoire le 1er juillet 2025** pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier.

## Été 2025

L'Assurance Maladie accepte encore les anciens formulaires pendant l'été

1

2

1er septembre 2025

Tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera **rejeté et retourné** au prescripteur

## Conséquences pour les prescripteurs

- Obligation de réaliser un avis d'arrêt de travail au bon format
- Retour des formulaires non conformes
- Nécessité de fournir le nouveau formulaire au patient

## Impact pour les assurés

- Information par l'Assurance Maladie en cas de formulaire non conforme
- Obligation de renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire
- Fourniture du formulaire par le professionnel de santé



### Important à retenir

À compter du 1er juillet 2025, les **scans et les photocopies ne sont plus acceptés** et sont considérés comme des faux.

### Objectif principal

Lutter contre les fraudes aux arrêts maladie qui représentent un préjudice financier important pour l'Assurance Maladie

### Solution mise en place

Formulaire Cerfa sécurisé avec 7 points d'authentification pour garantir l'authenticité des documents

### Mise en application

Obligation d'utilisation à partir du 1er juillet 2025 avec période de tolérance jusqu'au 1er septembre 2025



# Congés payés pendant l'arrêt maladie : La Commission européenne met en demeure la France

La saga juridique concernant l'acquisition et le report des congés payés sous l'influence du droit européen se poursuit. Après les récentes décisions de la Cour de cassation, la Commission européenne intervient en invitant la France à se conformer au droit de l'Union.

<p><b>La mise en demeure</b></p> <p>La Commission européenne a lancé une procédure d'infraction contre la France [INFR(2025)4012] pour manquement à la directive sur le temps de travail (2003/88/CE).</p>	<p><b>Le grief de la Commission</b></p> <p>La législation française actuelle ne garantirait pas le droit pour les salariés malades durant leurs congés de reporter ces jours non pris, contrairement aux exigences de l'UE.</p>
--	---

## La position de la CJUE

Selon la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), la finalité des congés payés est le repos et la détente, distincte de celle de l'arrêt maladie, qui vise le rétablissement (CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11).

« Le droit au congé annuel payé a pour finalité de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. »





## La jurisprudence française face au droit européen

- **Ancienne position** : Cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93.44-907, refusait le report des congés en cas de maladie pendant ceux-ci.
- **Nouvelle tendance** : CA Versailles 18 mai 2022 n° 19/03230, a reconnu le droit au report des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie.

❑ Bien que la Cour de cassation ne se soit pas encore prononcée récemment sur ce point précis, l'administration conseille de suivre la position de la Cour d'appel de Versailles.

## Prochaines étapes de la procédure d'infraction

<p></p> <p><b>Lettre de mise en demeure</b></p> <p>Envoyée par la Commission européenne.</p>	<p></p> <p><b>Délai de deux mois</b></p> <p>La France doit y répondre.</p>
<p></p> <p><b>Avis motivé</b></p> <p>Si la réponse est insatisfaisante, la Commission émet un avis formel.</p>	<p></p> <p><b>Saisine de la CJUE</b></p> <p>En l'absence de conformité après l'avis motivé, la Commission peut saisir la Cour de Justice.</p>

**Perspective** : Il est fort probable que le gouvernement ou les parlementaires français se saisissent du sujet pour modifier la législation nationale et assurer sa pleine conformité au droit européen, évitant ainsi une condamnation par la CJUE.

# Droit d'accès aux e-mails professionnels : une exigence du RGPD

**❗ Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022**

Une décision majeure de la Cour de cassation réaffirme le droit du salarié d'accéder aux courriels émis et reçus via sa messagerie électronique professionnelle, en application directe du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

## Contexte du litige

Un salarié licencié pour faute grave s'est vu refuser l'accès à sa messagerie professionnelle par son employeur. Il a alors saisi la justice pour obtenir des dommages-intérêts, invoquant son droit d'accès aux données personnelles.

## Décision de la Cour

La Cour d'appel a donné raison au salarié, estimant que le refus de l'employeur avait causé un préjudice. La Cour de cassation confirme cette décision, rejetant le pourvoi de l'employeur.

## Fondement juridique (RGPD)

Les juges se sont appuyés sur les articles du RGPD :

- **Article 4(1)** : Définit les "données à caractère personnel" comme toute information se rapportant à une personne physique identifiable.
- **Article 15(3) & (4)** : Accorde à la personne concernée le droit d'obtenir une copie de ses données personnelles traitées par le responsable du traitement.



## Portée de la décision

La Cour de cassation en conclut que les courriels professionnels sont des données personnelles. L'employeur doit donc fournir au salarié à la fois les **métadonnées** (horodatage, destinataires) et le **contenu** des e-mails.

**⚠ Exception** : La communication peut être refusée si elle porte atteinte aux droits et libertés d'autrui.

**Impact pratique** : Cette décision, une première pour la Chambre sociale, renforce considérablement le droit à la portabilité et à l'accès aux données personnelles des salariés, même après la rupture du contrat de travail. Les employeurs doivent désormais être vigilants sur cette obligation.



# Indemnité de licenciement : quel salaire de référence ?

Le calcul de l'indemnité de licenciement est un aspect crucial de la rupture du contrat de travail, avec des enjeux significatifs pour l'employeur comme pour le salarié. La détermination précise du salaire de référence est la clé du montant final de l'indemnisation due.

## 1

### Principes Fondamentaux

L'indemnité légale de licenciement est due à tout salarié en CDI justifiant de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, sauf en cas de faute grave ou lourde.

- **Montant minimal** : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.
- **Au-delà de 10 ans** : 1/3 de mois pour les années supplémentaires.
- **Base de calcul** : Rémunération effective perçue, excluant les remboursements de frais.

## 2

### Le Salaire de Référence – Comment le Calculer ?

Le Code du travail offre deux méthodes, l'employeur devant retenir la plus avantageuse pour le salarié :

1. **Moyenne des 12 derniers mois** : 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement.
2. **Moyenne des 3 derniers mois** : 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement.

La période de référence s'apprécie à partir de la date de notification du licenciement.

## Éléments Inclus

- Primes et gratifications à caractère de salaire (avec proratisation pour les primes annuelles/exceptionnelles sur 3 mois)
- Rappels de salaire correspondant à la période de référence
- Avantages en nature

## Éléments Exclus

- Sommes à caractère non salarial (intéressement, participation)
- Remboursements de frais professionnels
- Certaines indemnités spécifiques (ex: perte de stock-options, rachat de droits du compte épargne-temps)
- Commissions relatives à des affaires très anciennes ou bonus récupérables

## Situations Particulières

- **Arrêt de travail / Temps partiel thérapeutique** : Le salaire de référence est celui des 12 ou 3 mois précédant l'arrêt de travail ou le temps partiel thérapeutique.
- **Travail à temps partiel** : Calcul proportionnel aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel.
- **Exceptions temps partiel** : En cas d'activité partielle ou de congé parental à temps partiel, la rémunération d'un temps plein est prise en compte.

## Spécificités Conventionnelles



Les conventions collectives peuvent modifier les règles légales en déterminant, limitant ou étendant l'assiette de calcul et la période de référence.

En l'absence de dispositions expresses, les règles légales s'appliquent par transposition.

**En somme** : Une analyse rigoureuse des textes (Code du travail, convention collective) et de la situation individuelle est indispensable pour sécuriser le calcul de cette indemnité et garantir une juste indemnisation du salarié.

# Dossier Spécial : Loi anti-fraude et Démarchage Commercial

La loi n° 2025-594 du 30 juin 2025 contre les fraudes aux aides publiques introduit des changements majeurs impactant le démarchage commercial, notamment pour les métiers de l'assurance basés sur la recommandation. Applicable dès août 2026, cette loi renforce les règles et les sanctions.

## Renforcement du Démarchage Téléphonique

Interdiction de démarcher un consommateur sans son **consentement préalable explicite (opt-in)**. La preuve de ce consentement incombe au professionnel.

## Impact sur la Recommandation

Une simple recommandation ne vaut plus consentement. Un **acte positif clair** de la personne recommandée est nécessaire avant tout appel.

## Nouvelles Règles Horaires

Le démarchage téléphonique est soumis à des jours et horaires définis par décret, sauf consentement explicite du consommateur pour un rendez-vous précis.

## Renforcement des Contrôles et Sanctions

La loi élargit considérablement les pouvoirs d'enquête et de contrôle des agents de la DGCCRF, leur permettant d'accéder aux logiciels, données et algorithmes.

- **Partage d'informations** : Facilitation des échanges entre diverses administrations (fiscale, sociale, CNIL, etc.) sans opposition du secret professionnel.
- **Sanctions accrues** : Amendes administratives jusqu'à **75 000 €** pour les personnes morales, avec publicité systématique des sanctions.



Ces dispositions créent un environnement de contrôle plus strict pour tous les acteurs économiques, y compris le secteur de l'assurance.

## Protection des Agents

Les agents de la DGCCRF peuvent opérer sous numéro d'immatriculation administrative pour leur sécurité, renforçant l'efficacité des contrôles.

**Conclusion** : Pour les commerciaux d'assurance basés sur la recommandation, l'adaptation majeure pour août 2026 est l'obligation d'obtenir un consentement explicite et préalable de chaque prospect avant tout démarchage téléphonique. Les pratiques actuelles devront être révisées.