



Syndicat

cftc-csfvFédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

**AG2R LA MONDIALE**

ACTUS LÉGISLATIVES

Titres de séjour pour motif professionnel ou d'études : les modalités applicables depuis le 16 juin

Un décret du 13 juin 2025 apporte les modifications réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des nouveaux titres de séjour à des fins d'emploi issus notamment de la loi "immigration" du 26 janvier 2024 et de la transposition de la directive européenne du 20 octobre 2021. Il crée de nouvelles catégories de "passeports talent" et en fusionne d'autres, notamment pour les professionnels qualifiés et de la santé. Le décret précise aussi les conditions d'obtention pour les titres "recherche d'emploi-crédation d'entreprise" et "entrepreneur et profession libérale", en exigeant notamment la preuve de la viabilité économique des projets.

Ces mesures visent à clarifier et moderniser le cadre juridique des séjours professionnels.

[D. n° 2025-539, 13 juin 2025 : JO, 15 juin]

Fortes chaleurs : les obligations de l'employeur sont renforcées

Un décret et un arrêté, publiés au Journal Officiel du 1er juin, précisent les obligations de l'employeur en cas de vague de chaleur. Ils renforcent significativement les obligations des employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense. Il impose l'intégration de ces risques dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Plan annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), avec une obligation de définir des mesures adaptées (4 niveaux de vigilance). Le plan de prévention devra être adapté à l'intensité de la chaleur et s'appliquera aussi bien au travail réalisé à l'extérieur qu'à l'intérieur. Des pouvoirs d'intervention supplémentaires sont attribués à l'inspection du travail.

Ces mesures sont entrées en vigueur au 1er juillet 2025.

[D. n°2025-482 et arrêté du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur]



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord.

- o **Golf** : avenant n° 92 du 27 janvier 2025
- o **Sociétés d'assurances** : protocole d'accord du 16 juin 2025
- o **Inspection d'assurance** : protocole d'accord du 16 juin 2025
- o **Immobilier** : avenant n° 104 du 10 février 2025

Congés payés

Un accord venant modifier les dispositions de l'article 18.1 relatif aux congés annuels a été signé dans la branche du **Notariat**. Suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 et à la loi DDADUE du 24 avril 2024 les dispositions relatives à l'acquisition des congés payés durant l'arrêt maladie devaient être modifiées en conséquence. Ces mesures seront applicables au 1er juin 2025.

[Accord du 22 mai 2025]

Révision

Face aux récentes et nombreuses évolutions législatives, de nombreuses branches sont amenées à modifier les dispositions de leur convention collective. A ce titre, des accords sont signés par blocs de négociation pour refondre la convention collective et la rendre conforme aux règles légales en vigueur.

Tel est le cas notamment pour le **Commerce de détail non alimentaire** dont l'accord vient réviser le chapitre 1 relatif au champ d'application et aux clauses générales et pour la branche des **Métiers de la transformation des grains** dont l'accord vient clarifier de manière générale les dispositions de la convention collective pour les mettre conforme aux règles légales en vigueur.

[Accord n°15 du 14 mai 2025 / accord du 20 mai 2025]

Optimisez votre santé et votre budget avec AG2R LA MONDIALE

En tant que salarié bénéficiant du régime de frais de santé assuré par AG2R LA MONDIALE, vous avez accès à des avantages pour prendre soin de votre santé tout en réduisant ainsi votre reste à charge. Grâce au réseau de soins Itelis, vous bénéficiez de prestations de santé au meilleur coût et obtenez des services de prévention et d'accompagnement personnalisés.

Ce réseau vous propose plus de 16 000 professionnels de santé spécialisés en Optique et Audioprothèses

Pour trouver un professionnel de santé partenaire Itelis et bénéficier de vos avantages, rendez-vous sur votre espace client <https://bit.ly/4kUW5C5> ou sur votre application mobile Côté santé, disponible sur IOS : <https://bit.ly/3Z9RsKL> et Android : <https://bit.ly/4ctyHXW>.





JURISPRUDENCES

Licenciement pour faits de harcèlement : l'enquête interne doit suffisamment être établie

En cas de licenciement d'un salarié en raison de faits de harcèlement sexuel ou moral, il appartient aux juges d'apprécier la valeur probante d'une enquête interne produite par l'employeur, au regard des autres éléments de preuve produits par les parties. En l'espèce, l'intégralité de l'enquête n'était pas versée aux débats puisque seulement 5 comptes rendus sur les 14 entretiens étaient produits et cela sans justification particulière. Compte tenu des autres éléments de preuve produits, il a été considéré que les griefs invoqués par l'employeur n'étaient pas établis par des éléments suffisamment probants.

[Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-19.022]

Salarié itinérant : la modification du secteur d'activité nécessite l'accord du salarié

Un salarié itinérant, dont le contrat ne comportait aucune clause de mobilité, avait été affecté exclusivement depuis son embauche sur des chantiers situés dans la région parisienne. Sa société l'informe qu'il doit désormais prendre son service dans la région Grand-Est. La Cour a retenu qu'il s'agit d'une modification unilatérale du secteur géographique d'activité et que cela constituait non pas un simple changement des conditions de travail mais une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié itinérant.

[Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-14.412]

Messagerie professionnelle : les courriels constituent des données à caractère personnel

Les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel auxquels le salarié a le droit d'accéder. Ainsi, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées que leur contenu, sauf si ces éléments sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. En l'espèce, le salarié avait demandé la communication de ces courriels mais la société s'était bornée à lui transmettre divers documents mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention. Dès lors, les juges en ont déduit que cette abstention était fautive et ont constaté qu'elle avait causé à l'intéressé un préjudice dont elle a souverainement apprécié le montant.

[Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022 FS-B]

Salariée enceinte : la prévention des risques psychosociaux peut justifier un licenciement

Hors période de suspension du contrat de travail liée au congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. En l'espèce, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, l'employeur avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme en tout point. Suite au refus de la salariée, l'employeur ne pouvait la maintenir à son poste de travail sans risques psychosociaux. Dès lors, la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse et son employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

[Cass. soc., 27 mai 2025, n° 23-23.549]



QUESTION-RÉPONSE

Que prévoient les nouvelles mesures légales de prévention des risques liés à la chaleur ?

A compter du 1^{er} juillet 2025, les obligations en la matière ont été renforcées et cela se matérialise notamment par une modification du Code du Travail. En effet, il était initialement prévu que les locaux fermés affectés au travail devaient être chauffés pendant la saison froide et que le chauffage devait fonctionner de manière à maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère.

Désormais, ces locaux doivent en **toute saison** être maintenus à une température **adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement** dans lequel ils évoluent en veillant à ce qu'aucune émanation dangereuse ne soit émise.

⇒ L'obligation s'étend désormais en toute saison et tient compte de la nature de l'activité.

Tout employeur doit mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir.

Désormais, des mesures spécifiques sont prévues pour prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur et doit définir des mesures ou les actions de prévention lorsqu'il identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs. Exemple de mesures préconisée :

- La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre
- La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail
- L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos.

Lors des épisodes de chaleur intense, l'employeur doit mettre en œuvre ces mesures et actions de prévention en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur. Il lui est ainsi imposé de prévoir un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

Par ailleurs, lorsqu'il est informé de ce qu'un travailleur est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur adapte les mesures de prévention en vue d'assurer la protection de sa santé.

Il doit désormais définir également les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur, et plus particulièrement aux travailleurs isolés ou éloignés.