

N°226 – Mai 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Cotisations : Les nouveautés au 1^{er} maip.2
- ▶ Salariés Etrangers hautement qualifiés.....p.3
- ▶ Loi DDADUE : L'action de groupe est étendue à tout manquement de l'employeur.....p.5
- ▶ Jurisprudence.....p.7
- ▶ Formation : 1^{er} semestre 2025.....p.9

COTISATIONS : LES NOUVEAUTES AU 1^{ER} MAI

Diminution de la cotisation chômage de 4,05 à 4 %

Comme prévu par la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, agréée par un arrêté du 19 décembre 2024, la cotisation patronale d'assurance chômage baisse à compter du 1er mai 2025 de **4,05 à 4 %**.

Modification du taux modulé du bonus-malus

Compte tenu de la diminution de la cotisation chômage, le taux modulé du bonus-malus baisse également à compter du 1er mai.

La modulation du taux peut dorénavant aller de **5 %** au maximum en cas de malus (au lieu de 5,05 % jusqu'au 30 avril) à **2,95 %** au minimum en cas de bonus (au lieu de 3 % jusqu'au 30 avril).

Dans une information du 25 avril 2025, le site net-entreprises.fr a précisé que la transmission des taux modulés applicables à partir du 1^{er} mai 2025, et jusqu'à la fin de la période de modulation, est effectuée par 2 canaux :

- les comptes rendus métier DSN « Bonus-Malus » n° 117, transmis le 23 avril sur les tableaux de bord DSN (ou dans le logiciel de paie si utilisation de l'API / machine-to-machine) ;
- les notifications effectuées par l'URSSAF et la CCMSA, qui sont également en cours de transmission.

Nouveaux taux AT/MP applicables à compter du 1er mai

Les taux AT/MP pour l'année 2025 sont applicables à compter du 1er mai, sans effet rétroactif.

Réduction générale des cotisations patronales : diminution de la valeur de T

En conséquence de l'augmentation du taux maximum de la cotisation AT/MP et de la diminution de la cotisation chômage, la valeur de T pour la réduction générale de cotisations diminue à compter du 1er mai.

La nouvelle valeur de T à appliquer à compter du 1er mai a été fixée par un décret n° 2025-18 du 4 avril 2025.

Les valeurs 0,3194 et 0,3234 sont remplacées par :

- 0,3193 pour les entreprises de moins de 50 salariés (taux Fnal à 0,10 %) ;
- 0,3233 pour les entreprises de 50 salariés et plus (taux Fnal à 0,50 %).

SALARIES ETRANGERS HAUTEMENT QUALIFIES

Loi n°2025-391 du 30 avril 2025, article 42 (JO du 2 mai).

Cette loi transpose en droit interne la directive du 20 octobre 2021 ayant assoupli les conditions de délivrance de la « carte bleue européenne » destinée aux étrangers hautement qualifiés.

Un décret en Conseil d'État et un arrêté doivent néanmoins encore adapter la partie réglementaire du code des étrangers.

🔑 Nouveaux critères d'admission à la « carte bleue européenne »

Durée du contrat de travail

Pour bénéficier d'une carte de séjour pluriannuelle « talent-carte bleue européenne », la durée exigée de l'emploi hautement qualifié passe de **12 à 6 mois** (C. étrangers, art. L. 421-11).

Qualifications

L'étranger doit également justifier :

- d'un diplôme sanctionnant **au moins 3 années d'études supérieures ;**
- ou d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable ;**
- ou 3 ans d'expérience professionnelle pertinente au cours des 7 années précédant la demande** (nouveau de la loi). Un décret doit néanmoins venir fixer les modalités.

Salaire minimum

Le montant minimum ne peut être inférieur à 1,5 fois le salaire annuel brut moyen.

🔑 Refus et retrait de la « carte bleue européenne »

Désormais, la demande de délivrance ou de renouvellement de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « talent - carte bleue européenne » :

- est refusée lorsque l'entreprise de l'employeur a été créée ou opère dans le but principal de faciliter l'entrée de ressortissants de pays tiers ;
- peut être refusée (et le titre peut être retiré) lorsque l'employeur a manqué à ses obligations légales en matière de sécurité sociale, de fiscalité, de droits des travailleurs ou de conditions de travail ou lorsque

l'employeur a fait l'objet d'une condamnation pénale pour une infraction de travail illégal définie à l'article L. 8211-1 du code du travail.

☞ **Accès au statut de résident de longue durée-UE**

La carte de résident portant la mention « résident de longue durée – UE » d'une durée de dix ans peut désormais être délivrée à l'étranger titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « talent - carte bleue européenne » depuis deux ans et qui a séjourné régulièrement et de manière ininterrompue en France ou dans un autre État membre de l'Union européenne avant cette période pendant au moins trois années sous couvert :

- d'une « carte bleue européenne » ;
- d'une carte de séjour nationale délivrée aux étrangers occupant un emploi hautement qualifié ;
- d'une carte de séjour portant la mention « chercheur » (directive (UE) 2016/801 du 11 mai 2016) ;
- d'une carte de séjour délivrée aux étrangers bénéficiaires du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire (directive 2011/95/UE du 13 décembre 2011).

LOI DDADUE : L'ACTION DE GROUPE EST ETENDUE A TOUT MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR

Loi DDADUE n°2025-391 du 30 avril 2025, article 16 (JO du 2 mai).

Jusqu'à présent limité en matière sociale à la lutte contre les discriminations et à la protection des données personnelles, le champ de l'action de groupe est élargi à l'ensemble des manquements de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles.

L'action de groupe se définit comme une **action en justice exercée par une association ou un syndicat pour le compte d'un ensemble de personnes victimes de dommages de même nature causés par un même auteur en raison d'un manquement de ce dernier à ses obligations légales ou contractuelles.**

☞ Dans quels cas une action de groupe peut-elle être engagée ?

Une telle action peut être exercée en justice pour le compte de plusieurs personnes physiques ou morales, placée dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle, sans restriction en matière de droit du travail (L. n° 2025-391, art. 16, I-A).

Le champ de l'action de groupe est donc très large et semble couvrir l'ensemble de la matière sociale. Ainsi par exemples, peuvent être engagées des actions de groupe en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, de non-application d'un accord collectif, de défaut de paiement d'heures supplémentaires etc...

☞ Qui peut intenter une action de groupe en droit social ?

Désormais l'action de groupe peut être exercée, au principal ou conjointement, par :

- les associations agréées à cette fin, la liste des associations agréées étant mise à la disposition du public dans des conditions fixées par décret (à paraître) ;
- pour les seules actions tendant à la cessation du manquement (voir ci-après), les associations à but non lucratif régulièrement déclarées depuis au moins 2 ans qui justifient de l'exercice d'une activité effective et publique depuis 24 mois consécutifs et dont l'objet statutaire comporte la défense d'intérêts auxquels il a été porté atteinte ;
- les organisations syndicales représentatives des salariés

☞ Quelles conditions pour l'exercice de l'action de groupe ?

Nécessité d'une **mise en demeure préalable** : l'action de groupe ne peut être engagée qu'à l'issue d'un délai de **6 mois** à compter d'une mise en demeure de cesser le manquement allégué.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande de ceux-ci, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de manquement alléguée.

☞ Quel est l'objet de l'action de groupe ?

Faire cesser le manquement.

Faire réparer les préjudices subis individuellement.

Conclure un accord homologué prévoyant une réparation collective des préjudices.

☞ L'employeur s'expose à une sanction civile en cas de faute

Le juge peut condamner l'employeur à **une sanction civile**, dont le montant est proportionné à la gravité de la faute commise et au profit que l'auteur de la faute en a retiré.

La condamnation à une sanction civile ne peut intervenir que si les conditions suivantes sont remplies :

- l'auteur du dommage a délibérément commis une faute en vue d'obtenir un gain ou une économie indue ;

- le manquement constaté a causé un ou plusieurs dommages à plusieurs personnes physiques ou morales placées dans une situation similaire.

☞ Entrée en vigueur

Ce dispositif est applicable aux seules actions intentées **à compter du 3 mai 2025**. Toutefois, la sanction civile est limitée aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité du défendeur est postérieur au 2 mai 2025.

JURISPRUDENCE

► Renonciation à la clause de non-concurrence : en cas d'inaptitude, la renonciation doit être effectuée le jour de l'envoi de la lettre de licenciement

Dans cette affaire, l'entreprise avait renoncé à l'application de la clause de non-concurrence dans le délai de 20 jours suivants la notification du licenciement pour inaptitude, conformément aux dispositions contractuelles.

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes, notamment d'une demande de paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence, considérant que la levée de la clause était tardive. Il a obtenu gain de cause.

La Cour de cassation précise qu'en cas de licenciement pour inaptitude, le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Il en résulte, que si l'employeur entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, quelles que soient les dispositions du contrat de travail.

Cassation Sociale du 29 avril 2025 n°23-22.191

► Bons cadeaux : le CSE ne peut pas moduler le montant selon l'ancienneté du salarié

Dans cette affaire, un CSE avait attribué au personnel des bons cadeaux à l'occasion des fêtes de Noël, d'un montant de 170 euros par personne, montant ramené à 150€ pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

S'estimant victimes d'une discrimination, trois salariés ont saisi le tribunal judiciaire pour que le comité soit condamné à leur payer des dommages-intérêts pour discrimination et préjudice moral. À leurs côtés, un syndicat sollicitait réparation au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Le Tribunal Judiciaire rejette leur demande. La Cour de cassation au contraire, a considéré, comme elle l'avait fait en avril 2024, que l'application par un CSE d'un critère d'ancienneté ou de présence effective pour l'attribution des ASC n'était pas valable.

Cassation Sociale du 12 mars 2025 n°23-21.223

► **Obligation de sécurité : l'entreprise peut être condamnée en cas d'altercation entre salariés**

Dans cette affaire, un salarié, employé en tant que chef d'équipe sollicitait notamment le versement de dommages-intérêts au titre du manquement de son employeur à son obligation de sécurité en raison des violences qu'il a subi de la part de deux de ses subordonnés lors d'altercations.

Il est débouté par la Cour d'appel, aux motifs que le salarié ne précisait pas les démarches qu'aurait dû adopter son employeur pour protéger sa santé et qu'il ne justifiait pas avoir alerté sa hiérarchie.

La Cour de cassation censure cette décision, reprochant à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si l'employeur avait bien adopté toutes les mesures de prévention pour prévenir la survenance de ces violences.

La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence s'agissant de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité en cas d'altercations de salariés. Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit démontrer avoir immédiatement pris les mesures nécessaires pour faire cesser et prévenir ces violences dès qu'il en a eu connaissance.

Cassation Sociale du 26 mars 2025, n° 23-13.081

PROGRAMME DE FORMATION : PREMIER SEMESTRE

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La durée du travail : repenser l'attractivité pour fidéliser : le **jeudi 12 juin** ou **19 juin 2025**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 17 juin 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le CSE : les accords possibles : **Jeudi 5 juin** de 8h30 à 10h30