

À LA UNE DU MOIS : DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Un arrêté du 3 janvier 2025, paru au Journal officiel du 11 janvier 2025 modifie celui du 1^{er} avril 2021, concernant les pièces justificatives à fournir par l'employeur lors d'une demande d'autorisation de travail pour un étranger.

Pour le recrutement d'un ressortissant étranger en CDD ou en CDI, pour un emploi saisonnier ou demandeur d'asile, l'employeur devra désormais fournir :

- une copie de l'offre d'emploi déposée auprès d'un organisme concourant au service public de l'emploi. L'employeur devra également fournir le document attestant du dépôt de l'offre d'emploi et de sa publication pendant 3 semaines ainsi que le document mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat adéquat. Cette condition s'impose uniquement si le poste est subordonné à l'opposabilité de la situation de l'emploi. ([Simulateur](#))
- une attestation de versement de ses cotisations et contributions sociales à l'organisme chargé de leur recouvrement, de moins de 6 mois, sauf pour les étudiants n'ayant pas achevé leur cursus et dépassant la durée de travail autorisée.

Pour un emploi saisonnier, l'employeur devra également produire une copie de sa pièce d'identité, une copie du contrat de travail signé ainsi qu'une attestation sur l'honneur que le salarié disposera d'un logement décent.

Les étudiants qui solliciteront une autorisation de travail devront fournir un curriculum vitae, une copie des attestations d'activité professionnelle ou des bulletins de paie. Si l'étudiant est en cours de cursus, il devra également produire la copie du certificat de scolarité ou du certificat d'inscription ou de la carte d'étudiant en cours de validité.

Pour le recrutement de ressortissants étrangers dans le cadre d'un détachement ou d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, sont désormais concernés les donneurs d'ordre, les entreprises utilisatrices et les entreprises d'accueil.

Jurisprudence

Le harcèlement moral institutionnel peut être caractérisé par des agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. [Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145](#)

La succession de contrats de mission sans respect du délai de carence peut entraîner la requalification en CDI. Tel est le cas de la conclusion avec un intérimaire de 15 contrats de missions successifs sur 7 mois auprès de la même entreprise utilisatrice, qui l'avait ensuite directement recruté en CDD pour 4 mois. La Cour de cassation considère que l'accroissement temporaire d'activité tiré des contraintes liées à la commande publique ne permet pas de contourner le délai de carence imposé par le Code du travail. [Cass. soc., 15 janv. 2025, n° 23-20.168](#)

Rupture du contrat de travail : lorsqu'un employeur délègue son pouvoir de licencier, la délégation doit être antérieure à la notification du licenciement, sous peine de nullité. [Cass. soc. 8 janv. 2025, n° 23-12.462](#)

Licenciement économique : l'employeur a l'obligation de préciser les critères de sélection des candidats dans la liste des postes disponibles pour le reclassement. À défaut, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. [Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.724](#)

L'indemnité transactionnelle, qui a pour objet de compenser le préjudice né des conditions d'exercice du contrat de travail et de sa rupture, présente une nature indemnitaire et n'est donc pas assujettie à cotisations sociales. [Cass. soc., 30 janv. 2025, n° 22-18.333](#)

Licenciement : lors d'une croisière organisée par l'employeur, une salariée, après avoir obstrué le détecteur, a fumé le narguilé dans sa cabine, en présence de sa collègue enceinte, le soir. Elle a été débarquée, et l'employeur a pris en charge ses frais de rapatriement. Elle est licenciée pour faute, mais son licenciement est invalidé, aux motifs que :

- les faits se sont déroulés hors du temps et du lieu de travail ;
- la société ne démontrait pas un trouble caractérisé causé à l'entreprise.

Ainsi, les faits reprochés relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail. [Cass. soc. 22 janv. 2025 n° 23-10.888](#)

Insuffisance professionnelle : un salarié protégé peut être licencié pour insuffisance professionnelle (i) si l'insuffisance est telle qu'elle justifie le licenciement (ii) si l'employeur a pris les mesures propres à satisfaire à son obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et a envisagé de lui confier d'autres tâches susceptibles d'être mieux adaptées à ses capacités professionnelles. [CE 2 déc. 2024 n° 487954](#)

Élections du CSE : l'article [L. 2314-30 du code du travail](#) n'imposant pas d'ordre ou de position pour l'alternance entre les hommes et les femmes, un protocole préélectoral ne peut y contrevenir en imposant aux organisations syndicales un ordre d'alternance. [Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 24-11.781](#)

Brèves

La liste des métiers émergents ou en particulière évolution a été actualisée pour 2025 par France compétences. Le métier de coordinateur d'intimité dans l'audiovisuel et le cinéma vient d'y faire son apparition, [Guide métiers émergents](#)

Titre restaurant : depuis le 23/01/2025 la possibilité d'acquitter avec les titres-restaurant le prix, en tout ou en partie, de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, est reconduite, et ce jusqu'au 31/12/2026. [Loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025](#)

Épargne salariale : le BOSS publie une nouvelle rubrique consacrée à l'épargne salariale, comprenant actuellement un seul chapitre consacré à la prime de partage de la valeur. D'autres chapitres viendront prochainement compléter cette rubrique. [BOSS - 24 janv. 2025](#)

Indemnisation chômage : la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, applicable dès le 1^{er} avril 2025, introduit plusieurs changements. La condition minimale d'affiliation pour les travailleurs saisonniers passe à 5 mois sur les 24 derniers mois. Les mesures spécifiques aux seniors sont décalées de 2 ans : les périodes de travail pour les 55 ans et plus sont recherchées sur 36 mois, avec des durées d'indemnisation maximales de 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus. L'âge pour la dégressivité de l'ARE est abaissé à 55 ans. Le cumul de l'ARE avec les revenus non salariés est plafonné à 60 %. La mensualisation du paiement de l'ARE est basée sur 30 jours calendaires. Les conditions de versement de l'allocation décès sont élargies, incluant les ayants droit et les cas de suspension de l'allocation par la sécurité sociale. [Arr. 20 déc., 2024](#)