

À LA UNE DU MOIS : RECUEIL DU SIGNALEMENT ET ENQUÊTE INTERNE EN CAS DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Le 5 février 2025, la Défenseure des droits a rendu une [décision-cadre recensant 49 recommandations générales concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination ou harcèlement sexuel](#) :

En résumé, selon la Défenseure des droits, le dispositif de signalement des discriminations au travail doit être facilement accessible via divers canaux (email, téléphone, chat en ligne, accueil physique). L'employeur a l'obligation de communiquer largement sur ce dispositif, en garantissant confidentialité et impartialité.

Lorsqu'un signalement est effectué, il doit être documenté par un récit détaillé des faits et des preuves (emails, témoignages, photos...). L'employeur accuse réception et ouvre une enquête interne dans un délai maximal recommandé de deux mois, même si la victime ou le mis en cause est en arrêt maladie ou a quitté son poste.

L'employeur doit prévenir les risques pour la santé des salariés en transmettant rapidement les coordonnées du médecin du travail et, si nécessaire, en éloignant temporairement la personne mise en cause pour protéger la victime présumée. Les victimes et témoins doivent être informés de leur protection contre les représailles.

L'enquête interne, menée par des personnes formées et indépendantes, respecte une méthodologie rigoureuse et confidentielle. Il est recommandé que chaque participant remplisse une attestation de confidentialité. Les auditions incluent la victime présumée, le mis en cause (entendu en dernier), les témoins pertinents et les responsables hiérarchiques. Les preuves sont analysées pour établir un faisceau d'indices.

Le rapport d'enquête détaille les faits, les mesures prises, les preuves recueillies et propose une qualification juridique ainsi que des recommandations. Une synthèse est communiquée à la victime, ainsi qu'au mis en cause et aux témoins concernés. Les sanctions doivent être proportionnées et dissuasives.

Enfin, la formation des enquêteurs est cruciale pour garantir un traitement juste et efficace des signalements.

Jurisprudence

Inaptitude : la Cour de cassation valide une formulation du médecin du travail jugée "équivalente" aux mentions légales pour dispenser l'employeur de son obligation de reclassement en cas d'inaptitude : "L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste."

[Cass. soc., 12 février 2025, n° 23-22.612](#)

Invalidité deuxième catégorie : dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité de deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

[Cass. soc., 12 déc. 2025, n° 23-16.280](#)

contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : il résulte du code du travail que le défaut d'information du salarié ayant adhéré à un CSP sur la priorité de réembauche ne prive pas la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse, mais permet seulement au salarié qui justifie d'un préjudice d'obtenir des dommages-intérêts.

[Cass. soc., 26 février 2025, n° 23-15.427](#)

Impossibilité de reclassement : l'existence d'un préjudice résultant de l'inobservation par l'employeur de l'obligation de notifier au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement, prévue par l'article L. 1226-12 du code du travail, relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. En l'espèce le salarié n'avait fait état ni n'avait justifié d'un préjudice résultant du manquement de l'employeur.

[Cass. soc., 29 janvier 2025, n° 23-17.647](#)

Réparation des préjudices différents : les interdictions relatives au harcèlement moral et à la discrimination sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques.

[Cass. soc., 26 février 2025, 23-15.831](#)

Poursuite d'un comportement fautif : si un même fait fautif ne peut donner lieu à double sanction, en revanche, la poursuite par un salarié d'un comportement fautif autorise l'employeur à se prévaloir de ces faits, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés pour caractériser une faute grave. La Cour de cassation applique ce principe dans le cas où l'employeur découvre des faits fautifs postérieurement à la sanction initiale, et ce, peu important que les faits soient antérieurs.

[Cass. soc., 5 février 2025, 22-15.172](#)

Complémentaire santé : le défaut d'information-consultation des IRP ne rend pas inopposable aux salariés, une clause de l'accord collectif relatif à la prévoyance mise en œuvre en l'absence de consultation de ces institutions.

[Cass. soc., 12 février 2025, n° 23-19.821](#)

Egalité de traitement : les différences de traitement entre salariés appartenant à la même entreprise, opérées par un accord de substitution, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. La différence de traitement résultant du maintien, par un accord de substitution, de l'indemnisation des frais de transport au profit des seuls anciens salariés transférés, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.

[Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 22-24.000](#)

Brèves

Droit d'accès des salariés à leurs courriels professionnels : le 31 janvier 2025, la CNIL a actualisé sa [fiche](#) relative au droit d'accès des salariés à leurs données personnelles et aux courriels professionnels. Elle propose par exemple lors d'une demande par un salarié de la fourniture d'un volume important de courriels :

- soit la communication d'une copie des courriels, lorsqu'il s'agit de la solution la plus simple ;
- soit l'envoi d'un tableau récapitulatif contenant les métadonnées et les données personnelles du salarié, issues des courriels concernés.

Surveillance excessive des salariés : la Cnil a condamné à 40 000 € un employeur qui avait notamment mis en place une surveillance intrusive et disproportionnée de l'activité de ses salariés, afin de mesurer leur temps de travail et leurs performances.

Le logiciel installé détectait les périodes d'inactivité (3 à 15 minutes, selon les salariés) sans frappe ni mouvement de souris, entraînant en l'absence de justification (réunions, appels...), une retenue sur salaire. Pour la performance, le logiciel identifiait les sites web jugés non-productifs et capturerait régulièrement les écrans des salariés (toutes les 3 à 15 minutes selon le salarié).

[Cnil, délib. n° SAN-2024-021, 19 déc. 2024](#)

Dons de jours de repos : un salarié pourra faire don jusqu'à 3 jours de repos par an aux organismes mentionnés à l'article 200 du CGI 1 a et b. Leur valeur monétaire sera basée sur la rémunération que le salarié aurait perçue s'il en avait bénéficié à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer.

[Décret n° 2025-161 du 20 février 2025](#)

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Après un parcours législatif particulièrement tumultueux, la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2025 a finalement été promulguée le 28 février dernier, suite à son examen par le Conseil constitutionnel qui a validé l'essentiel du texte, nous vous détaillons ci-après les principales mesures concernant les entreprises.

Arrêts de travail par télémedecine :

- aucune plateforme de services en ligne ne peut fournir à titre principal des actes de télémedecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.
- un professionnel de santé exerçant son activité à titre principal à l'étranger ne peut délivrer d'arrêt de travail par un acte de télémedecine.

Fraude aux indemnités journalières : la loi permet aux directeurs d'organismes de protection sociale en cas de fraude avérée d'un assuré pour obtenir le versement d'indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail-maladie professionnelle, de transmettre aux employeurs les renseignements et documents utiles et nécessaires à la seule fin de caractériser ladite fraude. Cette information peut être réalisée par tout moyen permettant de garantir sa bonne réception par l'employeur.

IJSS : la LFSS complétée par le [décret n°2025-160 du 20 février 2025](#) abaisse, pour les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025, le plafond de revenus d'activité pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) de 1,8 à 1,4 SMIC, passant de 53,31 € bruts/jour à 41,47 € bruts/jour pour les arrêts de travail prescrits à compter de cette date. Cela va générer un coût important pour les employeurs qui devront donc compléter les IJSS, et verser des cotisations prévoyance d'un montant supérieur.

Rente AT/MP : l'indemnisation de l'incapacité permanente de la victime d'un AT/MP comprend cumulativement :

- une part au titre de l'incapacité permanente professionnelle ;
- une part au titre de l'incapacité permanente fonctionnelle.

Ces deux parts sont majorées en cas de faute inexcusable de l'employeur. Un décret devrait intervenir avant le 1^{er} juin 2026 pour en préciser l'entrée en vigueur.

Taux de cotisation AT/MP : la loi a introduit des changements dans le calcul du taux de cotisation AT-MP, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, en leur permettant de mutualiser les coûts des maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps. L'application de cette mesure nécessite la publication d'un décret qui fixera les nouvelles modalités de calcul.

La prime de partage de la valeur (PPV) est intégrée depuis le 1^{er} janvier 2025 tant dans la formule de calcul que dans l'assiette de la réduction générale de cotisations patronales.

Baisse des allègements des cotisations sociales : depuis le 1^{er} janvier 2025, les plafonds d'éligibilité des dispositifs de réduction sont modifiés :

- le taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie vise les salariés dont la rémunération est de 2,25 SMIC, contre 2,5 SMIC en 2024 ;
 - le taux réduit de cotisation patronale d'allocations familiales vise les salariés dont la rémunération est de 3,3 SMIC, contre 3,5 SMIC en 2024.
- A partir de 2026, la LFSS instaure un dispositif unique de réduction générale dégressive des cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 3 SMIC.

Exonération de cotisations sociales pour les apprentis :

Les apprentis bénéficiaient d'une exonération sur leurs rémunérations jusqu'à 79 % du SMIC. Depuis le 1^{er} mars 2025, ce seuil est abaissé à 50 % du SMIC. Quant à la fraction du salaire des apprentis excédant 50 % du SMIC, elle est désormais assujettie à CSG/CRDS.

Effectif sécurité sociale : depuis le 1^{er} janvier 2025 les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont pas inclus dans l'effectif « sécurité sociale » du groupement, sauf en matière de tarification des risques d'AT-MP. Le transfert de ces effectifs vers celui des entreprises utilisatrices a été définitivement abandonné.

Répertoire National des entreprises : une entreprise étrangère sans établissement stable en France qui embauche un salarié sur le territoire français doit obligatoirement être affilié au régime de Sécurité sociale français. Ces formalités sont effectuées auprès du service des firmes étrangères de l'[Urssaf](#).

Attributions gratuites d'actions (AGA) : le taux de la contribution patronale due sur les AGA aux salariés est augmenté à 30% contre 20%, depuis le 1^{er} mars 2025.

Jeunes entreprises innovantes (JEI) : afin de bénéficier du statut de JEI, l'entreprise devra réaliser des dépenses de recherches et développement représentant au moins 20 % de ses charges totales.

Jeunes entreprises de croissance (JEC) : pour obtenir le statut de JEC, l'entreprise devra engager des dépenses de recherches et développement comprises entre 5 et 20 % de ses charges totales.

Taxe soda : afin de lutter contre l'obésité la taxe soda a été modifiée et augmentée. Le nombre de tranches passe de 16 à 3 et le barème pénalise davantage les consommateurs, allant de 4 à 35 centimes par litre.

Jeux de hasard : pour lutter contre les addictions aux jeux d'argent la fiscalité est augmentée comme suit :

- le taux de la contribution sociale passe de 6,2 % à 7,2 % sur les jeux de loterie,
- le taux de prélèvement sur les gains des paris sportifs augmente de 6,6 % à 7,6 %, et est porté à 15 % pour les paris sportifs en ligne,
- le taux de prélèvement des jeux de cercle en ligne, tel que le poker, augmente de 0,2 % à 10%.

La taxation sur les mises engagées par les joueurs passe de 11,2 % à 11,9 %. Les opérateurs de jeux de hasard et d'argent doivent payer une contribution annuelle équivalente à 15 % de leurs frais de publicité et de promotion.

AVANTAGE EN NATURE

L'[arrêté du 25 février 2025](#) modifie les règles d'évaluation des avantages en nature pour les véhicules de fonction à compter du 1^{er} février 2025.

Dans le cadre de l'évaluation au forfait, l'avantage en nature pour un véhicule acheté passe de 9 % à 15 % de son coût d'achat (ou de 6 % à 10 % pour un véhicule de plus de 5 ans). Si l'employeur paie le carburant, l'avantage passe de 12 % à 20 % (ou de 9 % à 15 % pour un véhicule de plus de 5 ans). Pour un véhicule loué, pris en location avec option d'achat, ou en location longue durée, l'évaluation passe de 30 % à 50 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) et de 40 % à 67 % si l'employeur paie également le carburant.

L'avantage en nature pour les véhicules 100 % électriques sera réservé aux modèles éligibles au bonus écologique. L'abattement passe de 50 % à 70 %, avec un plafond de 4.582 € par an au lieu de 2.000,30 €.

Pour aller plus loin :

[Auto-stop sur les routes de l'enfer !](#)