FIDAL
AVOCATS

Newsletter

DROIT SOCIAL

Juin 2025

À la une

Prévention des risques liés aux fortes chaleurs : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Un décret n°2025-482 du 27 mai 2025 et un arrêté du 27 mai 2025 renforcent les obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs.

Ils définissent les périodes de chaleur en s'adossant au dispositif de vigilance déployé par Météo France (vigilance verte/jaune/orange/rouge). Ainsi, l'épisode de chaleur intense correspond à l'atteinte du seuil de niveau de vigilance jaune, orange ou rouge.

Les dispositions réglementaires obligent désormais l'employeur à évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense en intérieur ou en extérieur.

Si l'évaluation permet d'identifier un risque d'atteinte à la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur devra définir des mesures ou actions de prévention adéquates. Le décret prévoit à cet égard une liste (non exhaustive) d'actions susceptibles d'être envisagées (C. trav., art. R. 4463-3)

Par ailleurs, en cas d'épisode de chaleur intense, l'employeur devra fournir une quantité d'eau potable fraîche suffisante pour permettre aux travailleurs de se désaltérer et de se rafraîchir. Il devra aussi 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.

L'inspection du travail peut mettre en demeure les employeurs de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions dans un délai de 8 jours.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2025.

Lire la suite

ARTICLES

Inaptitude : l'employeur doit-il nécessairement informer le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement ?

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un reclassement au salarié déclaré inapte, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Mais cette obligation s'impose-t-elle lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 11 juin 2025 (n°24-15297). Elle décide que l'employeur n'est alors pas tenu de notifier par écrit au salarié, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s'opposant au reclassement. Elle précise en outre qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir recherché un poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise.

La solution ne surprend pas et doit être approuvée.

Lire la suite

RGPD : droit du salarié d'obtenir communication des courriels émis ou reçus grâce à sa messagerie professionnelle

Il résulte de l'article 15 du règlement général des données personnelles (RGPD) du 27 avril 2016, que toute personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'accès aux données à caractère personnel la concernant.

Qu'en est-il en cas contentieux : le salarié peut-il formuler une demande d'accès à ses mails professionnels afin de s'en prévaloir comme élément de preuve ?

Dans un arrêt en date du 18 juin 2025 (n°23-19022), la Cour de cassation répond à cette interrogation. Elle

Brèves

Le licenciement de la maîtresse du dirigeant pour un motif tiré de la vie sentimentale encourt la nullité !

Dans un arrêt en date du 4 juin 2025 (n°24-14509), la Cour de cassation rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail

Ainsi, dès lors que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre d'une salariée ne sont pas établis et que la véritable cause du licenciement est la découverte, par l'épouse du président de la société, elle-même directrice générale de celle-ci, de la liaison qu'entretenait son mari avec la salariée depuis plusieurs mois, le licenciement est nul.

Lire la suite

Licenciement d'un candidat non élu : la consultation du CSE n'est pas nécessaire !

Lorsque le licenciement d'un candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE est envisagée, le CSE doit-il être consulté préalablement ?

Dans un avis du 16 mai 2025, le Conseil d'Etat indique que :

- si la consultation du CSE était exigée sous l'empire des dispositions antérieures à la réforme des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise à laquelle les ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ont procédé,

- aucune disposition de ces ordonnances, ni aucune autre disposition du code du travail, ne prévoit désormais que le licenciement envisagé par l'employeur des salariés visés à l'article L. 2411-7 du code du travail, c'est-à-dire le candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE, requiert la consultation préalable de ce comité.

énonce tout d'abord que « *les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD* ».

Puis, elle retient que conformément à l'article 15 du RGPD le salarié a le droit d'accéder à ces courriels. Ainsi, l'employeur doit lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

Cette solution suscite diverses interrogations.

Lire la suite

Protection de la grossesse et mutation destinée à éviter des RPS

Selon l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de **son impossibilité de maintenir ce contrat** pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Qu'en est-il en cas de refus d'une mutation de la salariée sur un poste de travail dans un autre établissement, conforme à ses compétences dès lors que le maintien dans son poste de travail l'expose à des risque psycho-sociaux ?

Il résulte d'un arrêt en date du 23 mai 2025 (n°23-23549), que lorsque l'employeur ne peut maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même, le refus de mutation de la salarié sur un poste de travail équivalent autorise l'employeur à la licencier pour impossibilité de maintenir son contrat.

Lire l'avis : CE 16 mai 2025, n°498924

Saisie des rémunérations : leur mise en œuvre est confiée aux commissaires de justice

La saisie des rémunérations est une mesure d'exécution forcée qui permet à un créancier muni d'un titre exécutoire de prélever directement entre les mains de l'employeur ou de l'organisme qui verse des prestations à son débiteur une fraction de ses rémunérations en paiement de sa créance.

L'article 47 de la loi n°2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027 a prévu de confier la mise en œuvre des saisies sur salaires aux commissaires de justice, sous le contrôle du juge de l'exécution, le 1er juillet 2025. L'autorisation préalable du juge de l'exécution est donc supprimée.

La Chambre nationale des commissaires de justice a mis en ligne sur son site diverses précisions à cet égard.

Lire le focus de la Chambre nationale des commissaires de justice

Lire la suite

Le droit d'inventer demain

FIDAL
AVOCATS

www.fidal.com

Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à dpo@fidal.com ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie
Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquer ici