



FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Juillet 2025

RÉGIME DES DEMANDEURS D'EMPLOI, TZCLD, APPRENTISSAGE, CANICULE, LANGUE FRANÇAISE... ET SI ON FAISAIT LE POINT ?



**la fédération
des entreprises
d'insertion**

Efficacité économique,
finalité sociale

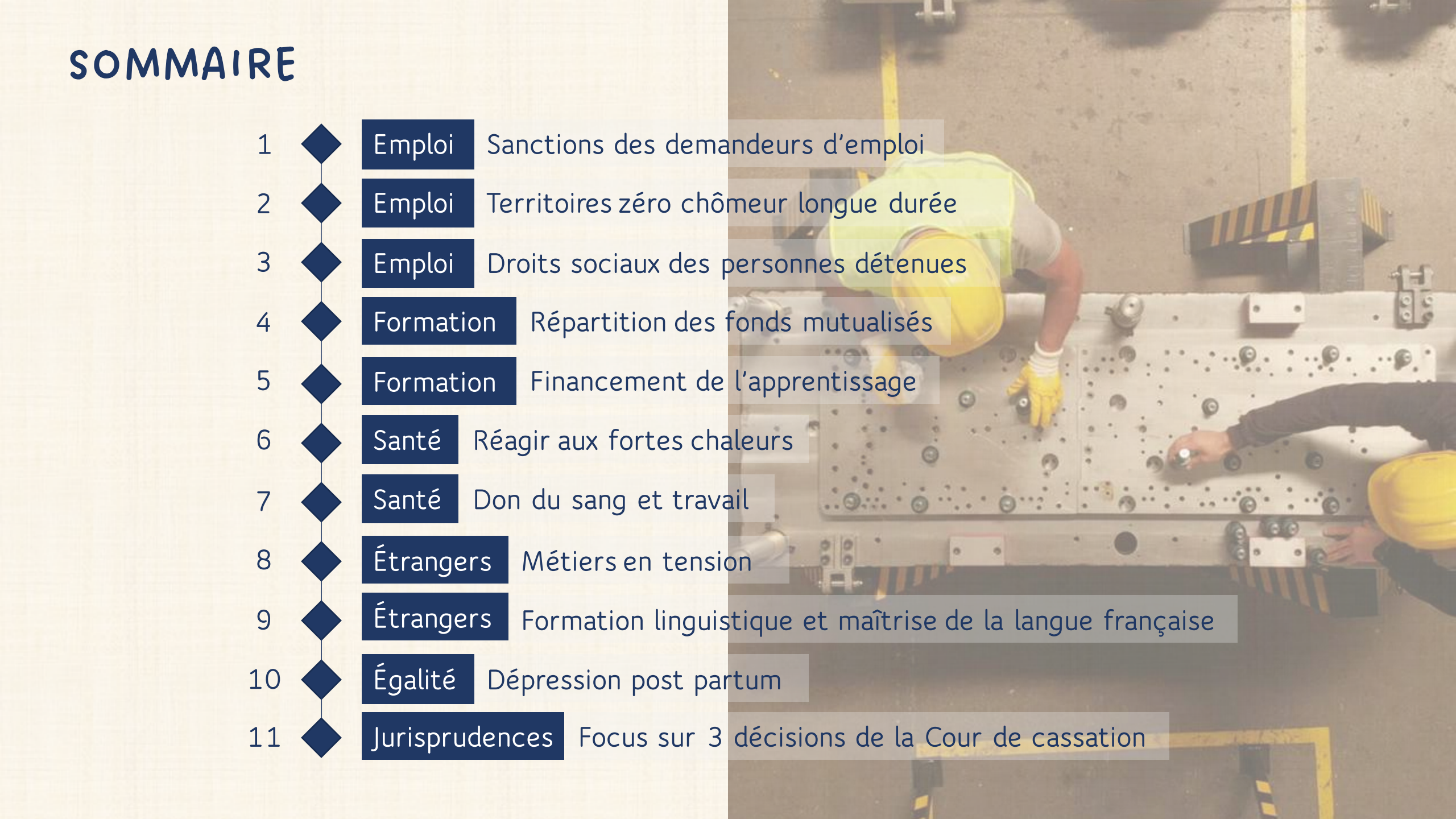


Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »

SOMMAIRE

- 
- 1  **Emploi** Sanctions des demandeurs d'emploi
 - 2  **Emploi** Territoires zéro chômeur longue durée
 - 3  **Emploi** Droits sociaux des personnes détenues
 - 4  **Formation** Répartition des fonds mutualisés
 - 5  **Formation** Financement de l'apprentissage
 - 6  **Santé** Réagir aux fortes chaleurs
 - 7  **Santé** Don du sang et travail
 - 8  **Étrangers** Métiers en tension
 - 9  **Étrangers** Formation linguistique et maîtrise de la langue française
 - 10  **Égalité** Dépression post partum
 - 11  **Jurisprudences** Focus sur 3 décisions de la Cour de cassation

EMPLOI

En vigueur

Consulter le Décret



Le nouveau régime de sanctions des demandeurs d'emploi est en place

La Loi Plein emploi de 2023 avait prévu de revoir les sanctions applicables aux demandeurs d'emploi dans l'hypothèse où ceux-ci manqueraient à leurs obligations issues du contrat d'engagement qu'ils signent avec France travail ou refuseraient de s'engager dans une démarche d'insertion.

Un Décret paru le 31 mai dernier détaille la mesure, avec l'ambition d'instaurer un régime unique de sanctions quel que soit le profil du demandeur d'emploi (objectif que, de fait, le décret n'atteint pas vraiment... !) et de disposer de sanctions moins automatiques et plus adaptées à la situation des personnes. Vous trouverez ci-dessous les principaux enseignements synthétisés.



Quelles sanctions ?

Voici la palette des sanctions envisageables en fonction du type de manquement :

- Suspension de 30 % mini de l'allocation ou revenu de remplacement pendant 1 à 2 mois en cas de 1^{er} manquement (jusqu'à 4 mois si manquement réitéré).
- Suspension automatique de 2 à 4 mois + Radiation dans certains cas (refus d'une offre raisonnable d'emploi notamment).
- Suppression de l'aide + Radiation pendant 6 à 12 mois en cas de fraude et fausses déclarations (sauf exceptions).
- Suppression de 30 % mini du revenu pendant 1 à 4 mois pour les BRSA (jusqu'à perte des droits si refus persistant et en tenant compte de la situation personnelle, sociale et familiale).
- Avertissement (pour les demandeurs d'emploi sans revenu ni allocation).
- Sauf motif légitime (cela reste à définir...)

Quels manquements ?

- Absence d'assiduité, de participation aux actions prévues ou de recherche d'emploi.
- Refus d'élaborer ou de mettre à jour le contrat.
- Manquement réitéré = manquement reproduit dans une période de 24 mois suivant le 1^{er} manquement.



Qui sanctionne ?

- Le directeur régional de France travail.
- Le/la Président/e du conseil départemental pour les BRSA (France travail propose la radiation le cas échéant).



La Cour de comptes pointe les aspects positifs et négatifs de l'expérimentation « TZCLD »

Alors qu'[une proposition de loi](#) visant à pérenniser l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » est toujours discutée au Parlement, la Cour de comptes s'est invitée dans les débats en publiant le 19 juin dernier un rapport (doublé d'une synthèse) évaluant le dispositif sous tous les angles. Il s'est en effet agi, pour elle, d'« analyser l'efficacité des actions mises en place, leur gouvernance, la pertinence du ciblage des bénéficiaires et la soutenabilité du modèle financier, afin de préciser à quelles conditions l'expérimentation pourrait ou non être pérennisée et s'inscrire dans le droit commun de la politique nationale de l'emploi ».

Que ressort-il, dans les grandes lignes, du travail réalisé par les magistrats ?



Un dispositif original,
une finalité utile...

TZCLD est d'abord présenté comme un dispositif « **innovant** permettant à des personnes durablement privées d'emploi d'exercer des **activités utiles aux territoires** ».

Fondée sur une embauche en contrat à durée indéterminée, la Cour relève que « l'expérimentation a **démontré sa capacité à remettre en emploi des personnes qui en étaient très éloignées**, ainsi que des publics particulièrement fragiles au regard du marché du travail : personnes en situation de handicap, seniors, parents isolés, aidants, personnes confrontées à des difficultés de mobilité. »



... mais éloigné de
l'idée de parcours

Ce qui fait la singularité de l'expérimentation, son marqueur, est aussi l'une de ses faiblesses, selon la Cour qui note : étant donné que « contrairement à l'IAE, l'objectif initial n'était pas de conduire nécessairement à un retour à l'emploi classique », la notion de parcours, absente du dispositif, « apparaît maintenant comme une **nécessité** afin de permettre aux personnes de **se projeter hors d'un espace très protégé** et aux entreprises à but d'emploi d'accueillir de nouveaux bénéficiaires ».



Un pilotage à revoir,
un coût en hausse

La Cour appelle à ce que TZCLD s'inscrive dans les politiques de droit commun en faveur de l'emploi et de la lutte contre la précarité et soit piloté par les nouveaux comités territoriaux pour l'emploi, issus de la récente Loi « Plein emploi ».

Enfin, le poids sur les finances publiques est souligné. « Le coût par emploi créé, note la Cour, est en augmentation significative » et atteint, en 2023, le **montant annuel de 28 000 € par ETP**.

EMPLOI

En vigueur au 2 juillet

Du progrès pour les droits sociaux des personnes détenues

En 2022, un ensemble de textes avait assez largement redessiné les droits des personnes détenues notamment dans le souci de prévenir la récidive. Ainsi, les individus qui travaillaient en détention se voyaient-ils enfin affiliés au régime général de la Sécurité sociale et bénéficiaient-ils à ce titre de la prise en charge de leurs frais de santé. De même, un système de cotisation d'assurance vieillesse et d'assurance chômage a été mis en place et un droit à la formation et à la santé et à la sécurité au travail a été garanti.

L'objet du décret paru le 1^{er} juillet est de continuer dans la voie de la **modernisation des droits sociaux de ces travailleurs et travailleuses de l'ombre qui ont signé un Contrat d'engagement pénitentiaire**.

Il manquait en effet un régime de couverture des accidents du travail et maladies professionnelles plus efficace et surtout contemporain, les dispositions applicables notamment à la prise en charge par les organismes de Sécurité sociale et le versement des indemnités journalières ayant relativement mal vieilli (elles étaient issues d'un décret de 1985).

Concernant plus spécifiquement l'indemnisation des personnes, le décret prévoit un nouveau régime, plus clair et a priori plus avantageux, à l'article D. 412-62 du Code de la sécurité sociale :



AT-MP SURVENU
AVANT LA DÉTENTION

→ Indemnité
journalière maintenue



AT-MP SURVENU **PENDANT LA DÉTENTION**

→ IJ calculée au regard des règles applicables aux stagiaires de la formation pro (si personne en stage de formation) ou par référence aux règles relatives aux stages de réadaptation ou rééducation pro (personne sous contrat d'emploi pénitentiaire)



EN CAS DE **RECHUTE**

→ Application du droit commun

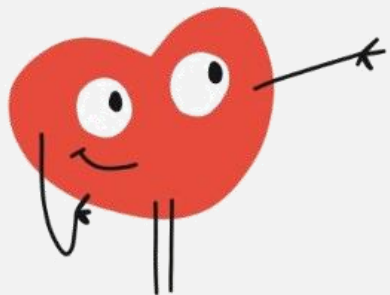
Consulter le Décret



C'est quoi, un Contrat d'emploi pénitentiaire ?

Si le « CEP » favorise l'insertion, ou plutôt la réinsertion sociale et professionnelle via une expérience de travail adaptée à la détention, **il n'est pas à proprement parler un contrat de travail**. Il ne relève pas du Code du travail mais du Code pénitentiaire. La personne détenue n'est donc pas considérée juridiquement comme « salariée ».

Toutefois, les droits sociaux de ces travailleurs et travailleuses se rapprochant de ceux des salarié/es, la différence s'affine de texte en texte. Plus qu'un pas avant de parler de « travail salarié » ?



FORMATION

En vigueur

Nouvelle répartition des fonds mutualisés de la formation

Consulter le Décret



Voilà une nouvelle qui devrait donner un petit coup de pouce à la formation, du moins sur le papier : les règles de répartition des fonds mutualisés viennent d'être revues après la publication de deux décrets au *Journal officiel*. Elles vont donc changer cet automne, et pour plusieurs saisons !

De quoi parle-t-on exactement ?

Pour rappel, le **financement de la formation professionnelle** suit en principe un circuit assez simple :



Contributeur à la formation



Collecte la contribution
des entreprises



FRANCE
compétences

Répartit les fonds dits « mutualisés » entre les acteurs de la formation : OPCO, Caisse des dépôts, Transitions Pro, Opérateurs Avenir actifs, etc.

Ce sont les modalités de répartition qui sont modifiées puisqu'auparavant, la répartition s'effectuait en fonction d'un TAUX défini par l'établissement public. En l'occurrence, s'agissant des OPCO qui financent les actions visant au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce taux oscillait entre 8 et 13 %. Un système qui avait toutefois un revers : **il donnait peu de visibilité quant au montant des enveloppes des OPCO, ce qui était de nature à causer quelques « flottements » dans le financement des formations.**

C'est précisément pour permettre aux acteurs de la formation de **mieux anticiper** que le système a été revu : exit la référence à un taux ! Désormais, pour répartir les dotations, **France compétences définira directement le MONTANT alloué aux OPCO** et autres bénéficiaires et devra en faire l'annonce aux acteurs avant le 30 novembre précédant le versement (art. R. 6123-25 du code du travail).

FORMATION

Ça change au 1^{er} juillet

Victime de son succès, l'apprentissage va être financé autrement.

Après l'annonce du Ministère du Travail le printemps dernier, on savait que le Gouvernement voulait revoir les règles de financement de l'apprentissage. En effet, celui-ci rencontre depuis 2018 un succès que l'Etat n'avait pas anticipé, ce qui pèse fatalement sur les finances publiques en raison des aides à l'embauche qui y sont attachées.

L'objectif de cette réforme a été donc clairement affiché : « assurer un meilleur rapport coût/efficacité sans pénaliser la dynamique d'apprentissage ». Elle prévoit :

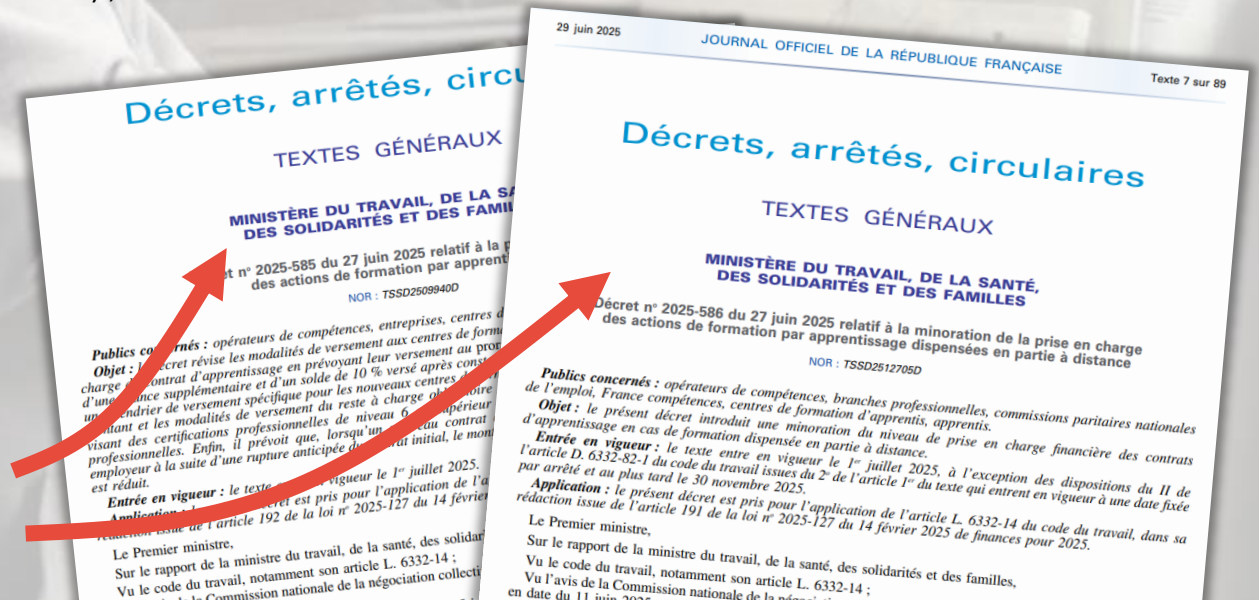
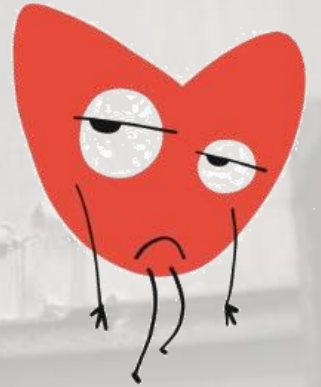
- Un **reste à charge pour l'employeur de 750 €, réservé aux contrats visant un niveau de qualification à Bac +3 et plus** (sauf cas particuliers), étant précisé que « cette participation de l'employeur » fait l'objet de l'émission, par le centre de formation d'apprentis, d'une facture transmise à l'employeur » à l'issue de la période probatoire des 45 premiers jours ;
- La **minoration de 20 % du montant de la prise en charge par l'OPCO en cas d'actions théoriques de formation effectuées à 80 % au moins à distance** (le niveau de prise en charge ne pouvant toutefois être inférieur à 4 000 €) ;
- La **proratation des niveaux de prise en charge aux heures réalisées** (et non plus au mois) ;
- Un **versement de ces niveaux de prise en charge en 4 fois** (au lieu de 3), avec un dernier versement pour solde de tout compte représentant 10 %, sur service fait, après transmission des pièces justificatives).

Il était prévu que les nouvelles règles entrent en vigueur au 1^{er} juillet. Le 29 juin toutefois, les décrets qui devaient entériner cette réforme n'étaient pas publiés.

Le suspense était à son comble jusqu'à l'ouverture du *Journal officiel* du dimanche 29 juin. Et là, en pages 27 et 29, les deux décrets, n'attendant plus que d'être lus...

Pfiou. La réforme peut donc entrer en vigueur au 1^{er} juillet comme prévu.

Consulter le décret « apprentissage »
Consulter le décret « apprentissage à distance »





Canicule : les actions à mettre en place



Que faire face aux épisodes de chaleur intense qui deviennent de plus en plus fréquents ? Rester au frais, s'hydrater, ok... Mais pour les travailleurs ? Comment l'employeur doit-il réagir ?

La loi lui commande de ne pas rester inactif puisqu'il doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié/es (art. L. 4121-1 du code du travail). Mais quand on dit ça, on n'est pas plus avancé. Or ces épisodes de chaleur intense constituent un défi et posent leur lot de questions pratiques.



Heureusement, **un nouveau décret vient préciser ce qui est attendu de l'employeur** (merci Décret ).

1 Évaluer les risques

C'est un réflexe classique : à chaque nouveau risque son évaluation par l'employeur. Il doit donc **prendre spécifiquement en compte le risque d'exposition des salarié/es aux épisodes de chaleur intense**, qu'ils ou elles travaillent dans des locaux ou dehors.

Ce n'est que lorsque l'évaluation identifie un risque pour les travailleurs que des mesures et des actions de prévention devront être définies dans le **Programme annuel de prévention** (entreprises ≥ 50 salarié/es) ou consignées dans le **DUERP** (entreprises < 50 salarié/es).

2 Mettre en place des actions de prévention

Exemples cités par le nouvel article R. 4463-3 du code du travail : aménagement des lieux et postes de travail, adaptation de l'organisation du travail (horaires, périodes de repos), réduction du rayonnement solaire sur les surfaces exposées, mise à disposition d'eau fraîche et suffisante, fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés, information et formation des travailleurs...

À noter que le/la salarié/e qui est, « pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, **particulièrement vulnérable** » fait l'objet d'une attention spéciale de la part de l'employeur lorsqu'il en est informé (action en liaison avec le Service de prévention et de santé au travail).

De même, les locaux fermés affectés au travail doivent être, « **en toute saison**, maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent » (art. R. 4223-13 CT).

Ces mesures s'appliquent en « **PÉRIODE DE CHALEUR INTENSE** » mais comment savoir si on traverse une telle période ?

Nul besoin de risquer le coup de soleil : **c'est un arrêté qui l'établira**. Il sera pris au regard des bulletins de Météo France et de son dispositif « Canicule ».

Il suffit que l'on atteigne un niveau de vigilance jaune, orange ou rouge pour estimer que l'on est en période de chaleur intense.



SANTÉ

Consulter le texte



C'est dans les tuyaux

Une proposition de loi pour concilier don du sang et travail

C'est connu : **le don du sang permet de sauver des vies**. Cela suffit à en faire un **acte de solidarité** (voire de citoyenneté) élémentaire.

Pourtant, non seulement le stock actuel de poches ne permet pas de couvrir l'ensemble des besoins et doit être reconstitué en continu, mais **concilier don du sang et emploi n'est pas toujours évident** si les salarié/es ne peuvent se rendre sur le lieu de don pendant leurs jours de repos, si la campagne n'est pas directement organisée par l'employeur ou si aucun accord d'entreprise n'aménage de solution.

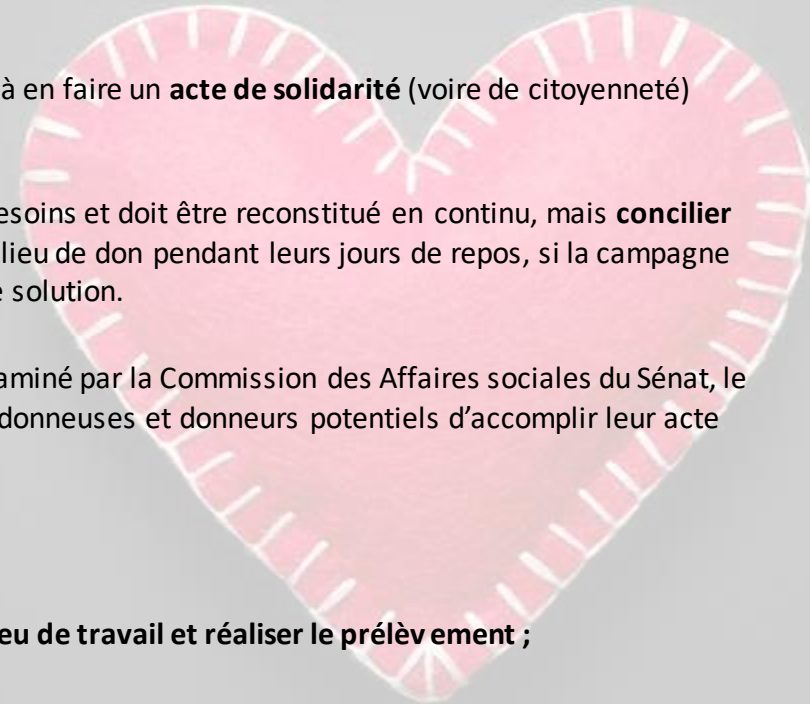
C'est pour répondre à cette difficulté qu'**une proposition de loi est discutée** au Parlement. Examiné par la Commission des Affaires sociales du Sénat, le texte vise à **instituer de nouvelles autorisations d'absence rémunérée** afin de permettre aux donneuses et donneurs potentiels d'accomplir leur acte solidaire.

Pour combattre les abus, des **conditions** seraient envisagées :

- * **Nombre d'absences plafonné à 8 par an ;**
- * **Durée d'absence plafonnée au temps nécessaire pour rejoindre le lieu de don depuis le lieu de travail et réaliser le prélèvement ;**
- * **Information préalable de l'employeur 3 jours avant le don ;**
- * **Production d'un justificatif à la demande de l'employeur.**



Ce nouveau cas d'absence rémunérée verra-t-il vraiment le jour ?
Réponse dans quelques semaines !





EMPLOI DE SALARIÉ/ES ÉTRANGER/ES

En vigueur

Métiers en tension : la nouvelle liste est (enfin) parue

Les « métiers en tension ». Si l'on cherche des notions qui suscitent beaucoup d'attente chez certains employeurs, on jurera que celle-ci figure en haut de la liste... Pourtant, il aura fallu patienter plus d'un an avant que l'Etat ne mette à jour l'ancien arrêté qui datait de 2021 et qui contenait une liste de métiers devenue obsolète car inadaptée aux besoins actuels en recrutement.

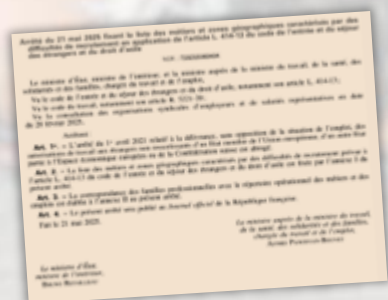
Rappelons tout d'abord en quoi cette liste est importante :

Elle sert à appuyer les demandes de régularisation par le travail encadrées par la Loi Immigration (2024). En effet, lorsque des étrangers en situation irrégulière ont une activité salariée pendant 12 mois au moins sur les 24 derniers mois (consécutifs ou non) dans l'un des métiers visés par la liste, ils peuvent demander à bénéficier d'un titre de séjour temporaire « Salarié » ou « Travailleur temporaire » (sous réserve du pouvoir discrétionnaire du préfet).

On l'oublie parfois, la liste a une autre vertu : **elle contribue à alléger la charge de l'employeur** qui doit normalement solliciter une autorisation de travail avant d'embaucher une personne étrangère. En effet, en principe, celui-ci doit démontrer avoir déposé une offre d'emploi restée infructueuse pendant 3 semaines avant de recruter... démarche dont il est exempté s'il recrute dans un métier considéré comme « en tension ».

Exit l'arrêté de 2021, bonjour l'arrêté de 2025 !

Que retenir de la nouvelle liste ?



Consulter l'arrêté du 21 mai 2025

1

Pour établir la fameuse liste, **l'Etat tient compte de 2 paramètres : besoins de recrutement & concentration de populations étrangères.**

En clair, pour qu'un métier soit désigné, il doit non seulement connaître des difficultés de recrutement mais aussi concerner une région d'accueil prisée des personnes étrangères.

Cela explique qu'en Île-de-France, la liste soit relativement dense (41 métiers) alors que la Bretagne, région historiquement plus isolée, possède le moins de besoins identifiés (23 métiers).

2

Sans surprise, les métiers de la restauration, du bâtiment, des services à la personne et de l'agriculture sont « en tension » sur l'ensemble de l'Hexagone.

Pour le reste, l'Etat a livré une définition pointilliste des métiers en tension et il sera renvoyé à la lecture des tableaux établis région par région pour en connaître le détail.

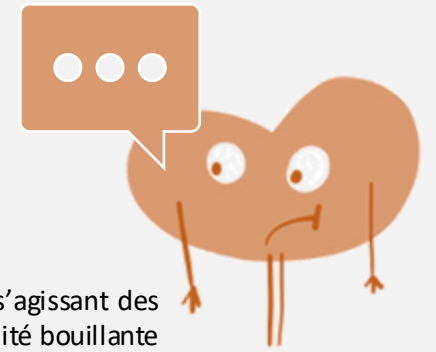
3

La liste **concerne la France métropolitaine**. Une autre liste devrait être publiée pour les territoires ultra-marins.

EMPLOI DE SALARIÉ/ES ÉTRANGER/ES

Connaissance de la langue française : l'actualité est chaude (ici aussi)

Incontestablement, les conditions d'accueil et de séjour des personnes étrangères ont été durcies ces derniers mois (certains diront « renforcées »), notamment s'agissant des attentes des autorités en matière de la langue française. Coup sur coup, de nouvelles règles ont été mises en place, qui concernent deux sujets différents. Une actualité bouillante qui a contribué à créer **une confusion qu'on va tenter de dissiper**.



En vigueur Du nouveau pour la formation linguistique

La Loi Immigration encadre l'accès des salarié/es aux formations linguistiques.

1

Elle rend possible depuis le 1^{er} janvier 2025 le fait pour l'employeur de proposer aux salarié/es concerné/es (allophones) des formations visant à atteindre au minimum le niveau de langue A2 dans le cadre du **plan de formation** (cf. art. D. 6321-1 du code du travail). En revanche, rien n'est précisé s'agissant des modalités de financement de ces actions (à l'employeur d'y remédier a priori, donc).

2

Pour les personnes **signataires d'un contrat d'intégration républicaine**, elle prévoit que les actions de formation seront comptabilisées comme du **temps de travail effectif avec maintien de la rémunération, dans la limite de 80 heures** (art. R. 6321-5 CT). La répartition des heures de formation est en principe définie avec l'employeur (en cas de désaccord, l'autorisation d'absence est limitée à 10 % de la durée hebdomadaire du travail prévu au contrat).

Attention : cette disposition ne concerne par définition que les primo-arrivants.

3

Elle précise enfin qu'en cas d'action de formation engagée dans le cadre du **CPF**, les salarié/es **signataires d'un contrat d'intégration républicaine** bénéficient d'une **autorisation d'absence de 28 heures maximum** (art. 6323-4-1 CT). Le texte ne le dit pas mais il est probable que l'action engagée doive viser l'obtention d'un niveau de connaissance A2 (comme dans le cadre du plan de formation).

Attention : là encore, par définition, la mesure concerne uniquement les primo-arrivants.

En attente

La maîtrise de la langue comme indice du degré d'intégration en France

Outre les dispositions applicables aux salariés étrangers en matière de formation, la Loi de 2024 comporte une disposition qui impose à certaines personnes étrangères de démontrer qu'elles maîtrisent un certain niveau de langue ([art. 20](#))

Cette nouvelle règle ne concerne pas tous les étrangers. Elles ne s'appliquent qu'aux personnes qui sollicitent un droit de séjour permanent. Sont donc concernées :



Les candidat/es à la **naturalisation française**



Les personnes sollicitant le statut de **résident**



Les personnes sollicitant une **carte pluriannuelle**

On terminera par 2 remarques :

- Il est difficile d'évaluer l'impact de cette règle sur les EI et ETTI, mais on soulignera que sa portée n'est pas générale et qu'elle ne devrait donc concerner les salarié/es en insertion qu'au cas par cas.
- La règle n'est pas entrée en vigueur puisque les **décrets d'application ne sont pas encore publiés** à ce jour. Ces décrets devraient notamment préciser les modalités d'examen et les niveaux de maîtrise de la langue exigés.

ÉGALITÉ & DROITS DES FEMMES



Expérimentation (enfin) lancée

Prise en charge de la dépression post partum

Mieux accompagner les femmes confrontées à une dépression post partum : tel était l'une des ambitions de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour... 2024. Le texte prévoyait notamment d'expérimenter certains principes comme la prise en charge précoce des femmes diagnostiquées, la formation des professionnels médicaux, une meilleure information des femmes sur la dépression post partum, les dispositifs de suivi/d'accompagnement disponibles et les possibilités de traitement/d'intervention et une amélioration du suivi médical. Mais il appelait aussi un décret d'application et un arrêté afin d'assurer la mise en place de la phase expérimentale. Il est donc **resté lettre morte depuis**.

Les deux textes viennent d'être publiés ensemble le 22 juin ! Oui oui !

La dépression post partum n'est pas un « *baby blues* » : elle implique des symptômes dépressifs dépassant une durée de 2 semaines après l'accouchement et qui sont reconnus médicalement invalidants.

Consulter le décret



On en sait donc davantage sur l'expérimentation (d'une durée de 3 ans) qui va pouvoir démarrer dans **6 territoires** : HDF, Occitanie, PACA, CVL, Martinique et Normandie.

Il revient aux ARS de piloter ces nouveaux parcours de prise en charge sur leur territoire « en s'appuyant sur le dispositif spécifique régional de périnatalité (...) afin d'améliorer le repérage et la prise en charge des parents ». Ce parcours devra être construit « **en lien avec l'ensemble des acteurs de la périnatalité, de santé mentale et de psychiatrie** ».

FOCUS JURISPRUDENCES



Obligation de sécurité

On ne badine pas avec l'avis du médecin du travail – [Cass. Soc., 11 juin 2025](#)

Été 2011, Vaucluse. Un conducteur routier est victime d'un accident du travail. Le médecin du travail émet un avis d'aptitude au retour à son poste « sans port de charge supérieure à 10 kg, tirer ou pousser une charge pendant 5 mois, sauf à l'aide d'un chariot électrique ».

La société qui emploie le conducteur le réintègre puis l'affecte sur un nouveau site... sans vérifier que celui-ci est bien pourvu d'un chariot électrique.

Et là, c'est le drame. Salarié arrêté, inaptitude déclarée.



Les juges décident alors que **l'employeur, informé de la préconisation du médecin du travail, a manqué à son obligation de sécurité**. Rappelons en effet que celui des employeurs qui ne prend pas en compte les propositions du médecin du travail relatives aux mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives à l'état de santé physique d'un salarié, est susceptible d'engager sa **responsabilité** (indemnisation à prévoir).

Travail temporaire

Requalification et réintégration, c'est possible – [Cass. Soc., 27 mai 2025](#)

La solution est constante en jurisprudence, mais elle a dû être une fois encore rappelée : en cas de requalification en CDI de contrats de mission qui s'enchaînent, l'issue du dernier contrat de mission s'analyse en un licenciement nul **ouvrant droit, pour le salarié, soit à une demande indemnitaire, soit à une demande de réintégration** à son poste ou à un emploi équivalent.

La réintégration est donc possible en son principe, **sauf à ce que l'entreprise de travail temporaire fasse état d'une impossibilité matérielle de l'opérer**.

Reprise de personnel

L'avenant signé par le salarié : recommandé mais pas toujours nécessaire – [Cass. Soc., 5 février 2025](#)

Une entreprise perd un marché de nettoyage de rames de métro. L'un des salariés, en arrêt au moment du transfert du contrat, est convoqué par la RH de l'entreprise qui récupère ledit marché afin qu'il signe son avenant. Des échanges ont lieu mais le salarié ne pouvant se déplacer, l'avenant ne sera jamais signé.

L'entreprise entrante peut-elle refuser d'intégrer ce salarié dans son effectif au motif de cette non-signature ?

La Cour de cassation juge que non : d'une part, la règle selon laquelle le transfert du contrat de travail ne peut s'opérer qu'avec son accord exprès a été édictée dans le seul intérêt du salarié et ne peut donc être invoquée que par celui-ci ; d'autre part, il résultait des échanges entre ce salarié et son nouvel employeur qu'il avait bien accepté la poursuite de son contrat de travail avec celui-ci.

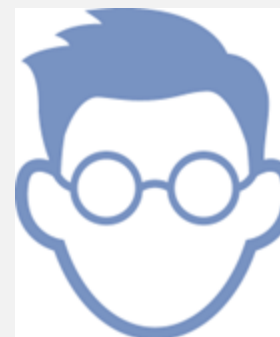
RAPPEL

Ce fil constitue une présentation synthétique de textes susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei et ETTi (notamment en matière RH).

Son contenu est simplifié et donc nécessairement incomplet. Il ne dispense en aucun cas de vérifier et compléter les informations compilées afin d'obtenir davantage d'éléments d'informations ou d'explications. D'ailleurs, si vous avez des questions en lien avec ces actualités ou votre activité, n'hésitez pas à vous adresser à votre fédération régionale : elle est là pour vous accompagner, le cas échéant avec l'appui du Pôle juridique.

Son contenu n'engage que la fédération.

Pôle juridique de la fédération
des entreprises d'insertion



Soutenu par



Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »