

DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL

1

MAI 2025

FOCUS : Proposition de loi pour revenir sur le caractère férié et chômé du 1er mai



Le 25 avril 2025, des sénateurs ont présenté une **proposition de loi visant à remettre en cause le caractère obligatoirement chômé du 1er mai**, sous la pression notamment des boulangers et fleuristes.

Selon ces professionnels, le cœur du problème n'est pas l'interdiction d'ouvrir leurs commerces : les boulangers, comme tous les entrepreneurs, peuvent choisir d'ouvrir et de travailler.

→ Ce qui est interdit, c'est de **faire travailler des salariés**, puisqu'en application de la combinaison des articles L.3133-1 et L.3133-4 du Code du travail, **le 1er mai est un jour férié et chômé = aucun salarié ne peut travailler**.



Faire travailler des salariés le 1er mai sans justifier d'une dérogation expose à d'une amende de 4e classe, appliquée pour chaque salarié concerné (*C. trav., art. R3135-3 et s.*).

La proposition de loi entend répondre à ce contexte, en permettant à certains secteurs de faire travailler leurs salariés le 1er mai, en raison de motifs tels que "**les contraintes de la production**", et "**l'activité ou les besoins du public**".

Affaire à suivre !



2

LES DECISIONS DU MOIS

→ COMPUTATION DELAI DE PRESCRIPTION DE CONTESTATION DU LICENCIEMENT

La Cour de cassation apporte une précision sur la computation du délai de prescription de 12 mois de l'action en contestation du licenciement : « *le jour pendant lequel se produit un événement d'où court un délai de prescription ne compte pas dans ce délai. La prescription est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli.* » **Autrement dit, le compte à rebours démarre le lendemain de la réception de la lettre.**

Cass. soc., 21 mai 2025, n°24-10.009

→ RENONCIATION A LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE



L'employeur qui souhaite renoncer à la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail d'un salarié doit **impérativement le faire au plus tard à la date de départ effectif** de ce dernier de l'entreprise. Et ce, **même si le contrat prévoit une possibilité de renonciation postérieure.**

Cass. soc., 29 avril 2025, n°23-22.191

→ RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

La chambre criminelle de la Cour de cassation a admis la régularité de poursuites pénales engagées à la suite d'un **simple signalement de l'inspection du travail au procureur de la République**, effectué en application de l'article 40 du Code de procédure pénale, bien que l'inspection du travail n'ait pas établi de procès-verbal préalable.

Cass. crim., 20 mai 2025, n°24-82.660



3

LES INFOS A CONNAITRE

A NOTER



Un arrêté publié le 22 mai 2025 a actualisé la liste des métiers en tension en métropole, c'est-à-dire des professions et zones géographiques confrontées à d'importantes difficultés de recrutement.

Cette nouvelle version succède aux listes établies en 2021 et révisées en mars 2024.

Deux objectifs principaux sous-tendent cette liste :

1. faciliter le recrutement de travailleurs étrangers hors UE ;
2. encadrer l'admission exceptionnelle au séjour (AES).

Parmi les professions les plus fréquemment en tension sur le territoire figurent notamment les **agents d'entretien** et les **aides-soignants**.

À l'inverse, certains métiers comme les psychologues, autrefois reconnus en tension en 2021, ne figurent plus sur la liste de 2025.

A SAVOIR :



INDEX EGALITE

Le 14 mai 2025, la ministre du Travail a annoncé une **refonte complète à venir de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, dans le cadre de la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations.

INFO DU MOIS



ACTION DE GROUPE

Le législateur a élargi le champ d'application de l'action de groupe.

Jusqu'alors limitée à la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles, **l'action de groupe peut désormais être engagée pour tout manquement de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles.**

Cette extension marque une avancée notable en matière de protection collective des droits des salariés.



POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassociates.com

Tel : 01 44 69 25 50

