

# ACTUALITE JURIDIQUE FEVRIER 2025

## VEILLE REGLEMENTAIRE

<p>LFSS</p>	<p>Loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de <b>financement de la sécurité sociale pour 2025</b> &amp; Cons. Consti., déc., n° 2025-875 DC du 28 février 2025.</p>	<p><b>Fraude en vue du versement d'indemnités journalières</b> En cas de fraude avérée d'un assuré en vue du versement d'indemnités journalières, la loi prévoit que les organismes protection sociale (CPAM, URSSAF,...) transmettent à l'employeur les renseignements et les documents strictement utiles et nécessaires pour caractériser cette fraude.</p> <p><b>Télé médecine</b> La loi prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télé médecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.</li> <li>- Un acte de télé médecine effectué par un professionnel de santé exerçant son activité à titre principal à l'étranger ne peut donner lieu à la prescription ou au renouvellement d'un arrêt de travail, quelle qu'en soit la durée.</li> </ul> <p><b>AT/MP et indemnisation de l'incapacité permanente</b> La loi vient réviser les règles d'indemnisation de l'incapacité permanente résultant d'un AT/MP. Elle ajoute que l'indemnisation de l'incapacité permanente dont est atteinte la victime d'un AT/MP comprend celle due au titre de son incapacité permanente professionnelle ainsi que celle due au titre de son incapacité permanente fonctionnelle. L'indemnité en capital ainsi que la rente versée à la victime d'un AT/MP est constituée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'une part professionnelle correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité ;</li> <li>- D'une part fonctionnelle correspondant au déficit fonctionnel permanent de la victime.</li> </ul> <p>Des précisions seront apportées par décret, notamment concernant l'entrée en vigueur de cette mesure qui interviendra au plus tard le 1er juin 2026.</p> <p>D'autres mesures peuvent être citées (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Amélioration de la prise en charge de la santé mentale</b>, : recours facilité à une prise en charge par des psychologues conventionnés ; accès des jeunes mineurs au dispositif de prévention du suicide ; ...</li> <li>- <b>Généralisation de « Mon Bilan Prévention »</b> et poursuite de la vaccination gratuite contre les infections au papillomavirus pour les élèves de 5e.</li> <li>- <b>Reconduction de la lutte contre la pénurie de médicaments</b>, ...</li> </ul>
<p>IJ</p>	<p>Décret n° 2025-160 du 20 février 2025</p>	<p>Le présent décret <b>abaisse de 1,8 à 1,4 fois le smic le plafond pris en compte</b> pour le calcul des Indemnités Journalières de la Sécurité</p>

	relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au <b>calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie</b>	Sociale (IJSS). Ainsi, le plafond mensuel passe de 3 243,24 € à 2 522,22 €. Ces dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.
--	---	--

## VEILLE JURISPRUDENTIELLE

<b>HARCELEMENT MORAL INSTITUTIONNEL</b>	Cass. crim., n° 22-87.145 du	21 janvier 2025	<b>Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel</b> résultant d'une <b>politique d'entreprise</b> entraînant, en toute connaissance de cause, la dégradation de l'état de santé et des conditions de travail des salariés	Dans cet arrêt publié du 21 janvier 2025 la Cour de cassation affirme que les dirigeants d'une société peuvent voir leur responsabilité pénale engagée pour avoir commis un « <b>harcèlement moral institutionnel</b> », <b>résultant d'une politique d'entreprise</b> conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des salariés. Selon la Haute Cour, indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, <b>constituent des agissements</b> entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du Code pénal, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, <b>les 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</b> , 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.
<b>CERTIFICAT DE COMPLAISANCE POUR BURN OUT</b>	CE., n° 49/4065	23 janvier 2025	Un médecin ne peut délivrer un <b>certificat tendancieux ou de complaisance</b>	Le Conseil d'Etat rappelle que les certificats, attestations et documents sont établis par le médecin conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire. En l'espèce, un médecin traitant s'est vu infliger un blâme par une chambre disciplinaire de l'ordre des médecins en ce qu'il aurait délivré des certificats tendancieux ou de complaisance. En effet, il a établi des certificats médicaux portant la mention « <b>burn-out</b> » <b>en lien exclusif avec les conditions de travail, sur la seule base</b>

				<b>des déclarations du patient.</b> Cette sanction a été confirmée par le Conseil d'Etat.
<b>LICENCIEMENT SALARIEE ENCEINTE</b>	Cass. soc., n° 23-22.310	12 février 2025	<b>Rappel des règles de protection du contrat de la salariée enceinte</b> et des indemnités dues en cas de licenciement nul pour violation de ces règles protectrices	<p><b>L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse</b> médicalement constaté que s'il justifie d'une <b>faute grave</b> de la salariée ou de l'impossibilité de maintenir la relation de travail, pour un motif non lié à la grossesse ou l'accouchement.</p> <p>Le licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est nul et la salariée, qui n'a pas l'obligation de demander sa réintégration, a droit outre les indemnités de rupture, à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement ainsi qu'aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité (soit jusqu'aux 10 semaines suivant la fin du congé de maternité).</p>
<b>OBLIGATION DE SECURITE DU SALARIE</b>	Cass. soc., n°22-23.703	26 février 2025	La <b>faute grave</b> peut être retenue à l'encontre d'un <b>salarié qui a manqué à son obligation de sécurité</b> à l'égard de ses collaborateurs	<p>La Cour de cassation rappelle que conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, <b>il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées</b> par ses actes ou ses omissions au travail</p> <p>En l'espèce, un salarié embauché en qualité de responsable d'agence (investi de fonctions managériales) a été licencié pour faute grave du fait de son <b>comportement agressif</b> (management colérique, communication inappropriée) <b>ayant provoqué le départ d'une salariée).</b></p> <p>La Cour de cassation (censurant l'arrêt d'appel) précise que par son comportement, le salarié a manqué à son obligation de sécurité envers ses subordonnées ce qui rend impossible la poursuite de son contrat de travail et justifie son licenciement pour faute grave.</p>

## Informations complémentaires

### Santé mentale

Un salarié sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale selon le baromètre Qualisocial publiée le 23 janvier dernier. « Le résultat surprend un peu car on s'attendait à un retour aux chiffres enregistrés avant la crise sanitaire, quant 1 salarié sur 6 ou 8 s'estimait en mauvaise santé mentale. Mais différents facteurs sont venus peser sur les résultats : transition écologique et technologique, insécurité géostratégique et économique, sans compter l'instabilité politique française ».

[https://www.qualisocial.com/barometre-sante-mentale-qvct-qualisocial-ipsos/#formulaire\\_barometre\\_qvct](https://www.qualisocial.com/barometre-sante-mentale-qvct-qualisocial-ipsos/#formulaire_barometre_qvct)

### AT

En 2022, 679 200 accidents du travail ont eu lieu ; un chiffre en baisse de 6% sur un an. On retrouve souvent dans le profil des victimes : des contraintes physiques intenses, horaires atypiques, le froid ou la chaleur, bruit, isolement, etc... Autre précision, dans plusieurs cas, le suivi de santé n'était pas à jour. A ce titre 82% des malaises mortels sont survenus à l'occasion d'une activité qualifiée d'habituelle pour le travailleur concerné ;

<https://www.inrs.fr/header/presse/cp-etude-inrs-malaises-mortels-travail.html>

### Rapport sur l'activité des SPST en 2023

Le rapport porte sur l'ensemble des services de prévention et de santé au travail en France, composé de 176 SPST interentreprises et 414 SPST autonomes en 2023, recensés auprès des DREETS en charge de l'agrément de ces services, ainsi que de 35 SSTA. Le rapport précise en avant-propos que « Par son **niveau de participation encore plus élevé**, (97,1% pour les SPST interentreprises en 2023 contre 92% en 2022), cette deuxième enquête est particulièrement utile pour témoigner de l'activité des SPST dans le cadre nouveau issu de la réforme de 2021. Le nombre de visite de mi-carrière a par exemple été multiplié par 3 entre 2022 et 2023 avec une délégation croissante de leur organisation aux infirmiers en santé au travail. Quoique toujours à un niveau modeste, la mise en place progressive de cette nouvelle visite témoigne de **l'appropriation de la réforme par les SPST** sur le terrain. Beaucoup reste à faire. Par exemple en ce qui concerne la pleine appropriation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des entreprises comme socle de leur politique de prévention ».

<https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-des-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-en-2023>