

Actualité jurisprudentielle

(avril 2025)

1 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Modification du contrat.....	2
b/ Temps de travail.....	2
c/ Discrimination	2
d/ Obligation de sécurité	3
e/ Rémunération	4
f/ Prévoyance (clause de désignation)	4
g/ Vie privée.....	4
2 – Rupture du contrat de travail	5
a/ Nullité de la rupture	5
b/ Effet de la rupture	5
3 – Institutions représentatives du personnel	6
a/ Représentant de proximité	6
b/ Accord de performance collective	6
c/ Procédure de licenciement.....	6
4 – Syndicats	7
a/ Représentant de section syndicale	7
b/ Constitution d’une section syndicale.....	7
c/ Appréciation de la représentativité	8
5 – Négociation collective	8
6 – Contentieux prud’homal	8
a/ Compétence d’attribution.....	8
b/ Appel (caducité)	8
7 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	9
a/ Déclarations.....	9
b/ Contrainte.....	10
c/ Accident du travail et maladie professionnelle	10
d/ Prestations familiales	11

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Modification du contrat

*changement des conditions de travail

Un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-23.783 FD](#)) rappelle la distinction qui doit être faite entre une **modification** du contrat, nécessitant l'**accord** du salarié, et un **changement** des conditions de travail, qui relève du **pouvoir de direction** de l'employeur. Il reconnaît à l'employeur le pouvoir de **changer les tâches confiées au salarié, dès lors qu'elles correspondent à sa qualification.**

*accord de performance collective

Voir infra (institutions représentatives, 3, b/)

b/ Temps de travail

*dépassement du maximum légal

S'inscrivant dans la ligne de précédents, un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-23.614 F-D](#)) rappelle que **le dépassement de la drée maximale de travail et le non-respect des temps de repos ouvrent droit, à eux seuls, à une réparation.**

c/ Discrimination

*handicap

Un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 24-11.728 F-B](#)) relève que le juge, saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap, doit, en premier lieu, rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant

supposer l'existence d'une telle discrimination, tels que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures ; et qu'en second lieu, **il incombe au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre.** Il casse une décision qui avait débouté un salarié de sa demande indemnitaire au titre d'une discrimination liée à son handicap, aux motifs que le non-respect par l'employeur de l'avis du médecin du travail ne constituait qu'une violation du contrat de travail, bien que n'ait pas été mis à la disposition du salarié un fauteuil ergonomique préconisé par le médecin du travail, ce qui laissait supposer un refus de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable.

*situation de famille

Rappelant que, selon la Cour de justice de l'Union européenne, le principe de l'égalité de traitement consacré par les directives en matière de discrimination s'applique non pas à une catégorie de personnes

déterminée, mais en fonction des motifs prohibés visés aux dispositions des directives en matière de discrimination (cf. [CJUE, 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06](#), § 38 ; s'agissant de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000), un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 23-14.016 FS-B](#)) en déduit que le **défaut d'appartenance du salarié à la famille de son employeur, en ce qu'il constitue le motif d'un traitement moins favorable, caractérise une discrimination liée à la situation familiale, au détriment d'une salariée percevant une rémunération inférieure à celle de l'épouse de l'employeur, pour un même travail de collaboratrice parlementaire.**

d/ Obligation de sécurité

***exposition à un risque**

Retenant, en premier lieu, qu'**en cas de transfert d'entité économique et sauf collusion frauduleuse** entre les employeurs successifs, **seul le nouvel employeur est tenu envers le salarié aux obligations et au paiement des créances résultant de la poursuite du contrat de travail après le transfert** ; en deuxième lieu, que le salarié qui justifie d'une **exposition à l'amiante**, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, pour manquement de ce dernier à cette obligation ; enfin que **le préjudice d'anxiété naît**, pour le salarié qui ne bénéficie pas de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, **à la date à laquelle celui-ci a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave** résultant

de son exposition à l'amiante, un arrêt du **29 avril 2025** ([n° 23-20.501 FS-B](#)) casse une décision qui avait prononcé une condamnation *in solidum* contre le cédant et le cessionnaire, bien que les salariés n'aient pas été suffisamment informés sur les risques auxquels ils avaient été exposés dans leur vie professionnelle pour en avoir une conscience libre et éclairée, et alors que les contrats de travail avaient été transférés à cette date, de sorte que **le préjudice d'anxiété des salariés était né après ce transfert.**

***harcèlement moral**

Faisant application des dispositions du droit local en vigueur en Nouvelle-Calédonie (articles Lp. 114-1 et Lp. 114-7 du code du travail de Nouvelle-Calédonie) un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 23-17.359 FS-B](#)) retient, d'une part, que le harcèlement moral est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour objet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel et que **l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés** ; et d'autre part, que **la charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas sur le salarié** et que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, **il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments fournis tant par l'employeur que par le salarié**, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et de former sa conviction au vu de tous ces éléments.

e/ Rémunération

Un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-22.190 F-B](#)) se prononce sur l'application de l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, selon lequel la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et son montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires. Il retient que s'il ne résulte pas de ces dispositions que la **prime d'ancienneté** puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié, ce dernier **ne peut toutefois pas prétendre au versement de cette prime pendant son absence pour maladie non rémunérée**, en rejetant le pourvoi dirigé contre l'arrêt d'une cour d'appel qui, ayant constaté que le salarié n'avait perçu aucune rémunération due par l'employeur pendant son absence, en a déduit que l'intéressé n'avait pas droit au paiement de la prime d'ancienneté pendant cette période.

f/ Prévoyance (clause de désignation)

Un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 24-11.036 FS-B](#)) se prononce sur l'application dans le temps des **effets de la déclaration d'inconstitutionnalité** de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale du 13 juin 2013 ([cons. Const. N° 2013-672 DC et 18 octobre 2013, n° 2013-349 QPC](#) ; Soc., 1er juin 2016, n° [15-12.276 FS-PB](#), cf. Actualité jurisprudentielle de juin 2016, 7) en ce qu'en sont exclus les contrats en cours au 16 juin 2013, dans un cas où l'accord contenant une clause de désignation avait

été conclu avant cette date mais avec une date d'entrée en vigueur postérieure. L'arrêt retient que **ne doit être prise en considération que la seule date d'entrée en vigueur de l'accord, même s'il a été conclu antérieurement.**

g/ Vie privée

Un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 23-15.129 FS-B](#)) fait application des dispositions de l'article L. 2251-2 du code des transports qui ne permettent pas de maintenir dans leurs fonctions les agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la Régie autonome des transports parisiens, notamment, lorsqu'ils ont commis des actes, éventuellement mentionnés dans les traitements automatisés et autorisés de données personnelles gérés par les autorités de police, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat. Il casse une décision qui, pour ordonner sous astreinte, la réintégration du salarié dans ses fonctions d'agent du service interne de sécurité de la SNCF, ayant fait l'objet de plaintes déposées par d'anciennes compagnes pour des faits de vols et dégradations, suivis d'un rappel à la loi, avait considéré que le caractère personnel de ces actes, touchant à la vie privée du salarié, ne justifiait pas l'application de l'article L. 2251-2 du code des transports. L'arrêt retient que les dispositions de l'article L. 2251-2 de ce texte doivent recevoir application **même lorsque les actes, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des**

biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat ont été commis par le salarié à l'occasion de sa vie privée.

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Nullité de la rupture

D'un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-20.987 F-B](#)) il résulte **que lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, il doit octroyer au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, son montant devant être calculé en tenant compte des primes perçues, le cas échéant proratisées, et des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail.**

b/ Effet de la rupture

***indemnité de clientèle (VRP)**

Rappelant que le voyageur, représentant ou placier a droit à une **indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui**, un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-22.977 F-D](#)) casse une décision qui avait condamné l'employeur à payer au salarié une somme au titre de l'indemnité de clientèle, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le salarié avait développé en nombre sa clientèle.

***clause de non-concurrence**

Relevant, d'une part, qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense ou impossibilité d'exécution d'un préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du **départ effectif de l'entreprise**, et d'autre part, qu'en cas de licenciement pour **inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel, le préavis n'est pas exécuté** et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement, un arrêt rendu le **29 avril 2025** ([n° 23-22.191 F-B](#)) en déduit que **l'employeur qui licencie un salarié en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de le reclasser doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant des stipulations ou dispositions contraires, dès lors que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travail.**

***licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Dans un arrêt du **29 avril 2025** ([n° 23-23.494 F-B](#)) la chambre sociale retient qu'il résulte de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qu'**à partir de la onzième année complète d'ancienneté du salarié, le montant minimal de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est celui qui est fixé au tableau annexé à l'alinéa 2 de ce texte, en fonction de la**

durée de l'ancienneté, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ainsi, lorsque l'entreprise emploie moins de 11 salariés, l'indemnité ne peut être inférieure à 3 mois de salaire, le tableau annexé à l'article L.1235-3, qui concerne cette situation, ne comportant plus de minimum au-delà de 10 années d'ancienneté.

3 – Institutions représentatives du personnel

a/ Représentant de proximité

Dans un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 23-12.990 F-B](#)), la chambre sociale se prononce sur la **durée d'indemnisation** du représentant de proximité lorsque la rupture de son contrat de travail par suite d'une prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, en l'absence de demande de réintégration. Faisant application de la solution retenue pour d'autres représentants du personnel (cf. Soc., 15 avril 2015, [n° 13-24.182 FS-PBR](#), pour une déléguée du personnel) l'arrêt retient une **limite de 30 mois**.

b/ Accord de performance collective

Faisant prévaloir la protection dont bénéficie un salarié reconnu médicalement inapte à son emploi sur les dispositions qui régissent les effets de la conclusion d'un accord de performance collective, un arrêt du Conseil d'Etat du **4 avril 2025** ([n° 471490, au Lebon](#)) retient que **l'acceptation par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective**, dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de ce contrat, en application

des dispositions du III de l'article L. 2254-2 du code du travail citées au point 3, **n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ce salarié** en application des dispositions mentionnées au point 4 et, à cet égard, notamment, de **prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions le cas échéant émis par le médecin du travail relativement à ce salarié**. L'arrêt en déduit que si, **en cas de refus** par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, **son employeur peut, pour ce seul motif, engager une procédure de licenciement**, ainsi que le prévoit l'article L. 2254-2 du code du travail, et, à ce titre, s'agissant d'un salarié protégé, demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de procéder à un tel licenciement, ce dernier **ne peut légalement faire droit à une telle demande si à la date à laquelle il se prononce, le salarié a fait l'objet d'un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, son licenciement, en un tel cas, ne pouvant en principe avoir d'autre fondement que l'inaptitude** et étant, par suite, régi par les dispositions des articles L. 1226-10 du code du travail et suivants.

c/ Procédure de licenciement

Un arrêt du Conseil d'Etat du **4 avril 2025** ([n° 489866, au Lebon](#)), fait une différence entre, d'une part, la **mise en disponibilité rémunérée** d'un salarié contre lequel est ensuite engagée une procédure de licenciement motivée par des faits de harcèlement, et d'autre part, la **mise à pied conservatoire** de celui-ci dans le cadre de

cette procédure, qui doit être suivie dans les **6 jours, en l'absence d'institution représentative du personnel**, de la **demande d'autorisation de licencier** (R.2421-6). L'arrêt rappelle, dans la ligne de précédents (cf. 27 février 2019, Vacation rental, [n° 413556, au Lebon](#)), que **le délai de 6 jours n'est pas prescrit à peine de nullité**, pourvu que la demande d'autorisation intervienne dans un délai « aussi court que possible » en prenant en considération en l'espèce un dépassement du délai de 14 jours, justifié par les nécessités d'une enquête interne. Mais surtout, l'arrêt reconnaît à l'employeur le **pouvoir de prendre, dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de l'entreprise, des autres salariés et des usagers**, telles que la mise en disponibilité provisoire du salarié concerné, pourvu qu'il n'en résulte pas, sans l'accord du salarié, une modification durable de son **contrat de travail**. Cette position peut être rapprochée de celle de la Cour de cassation (Ass. Plén., 6 janvier 2012, [n° 10-14.668 PBR](#); Soc., 8 octobre 2014, [n° 13-13.673 FS-PB](#)), en ce qu'elle admet que des mesures de courte durée (suspension du travail ou mutation dans un autre service) soient prises pour des motifs tenant à la sécurité du personnel ou des tiers ou pour les besoins d'une mesure de vérification, dès lors qu'il n'en résulte pas une modification du contrat de travail. L'arrêt rappelle par ailleurs que si l'inspecteur du travail doit respecter le caractère contradictoire de la procédure d'enquête qu'il conduit, il peut toutefois se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur de manière suffisamment circonstanciée de la teneur

des éléments dont la divulgation est de nature à porter gravement préjudice à ceux qui en ont fait état (cf., en ce sens : C.E., 24 novembre 2006, [n° 284208](#), au Lebon).

4 – Syndicats

a/ Représentant de section syndicale

Le **10 avril 2025** ([n° 25-40.001 FS-B](#)), la chambre sociale a décidé qu'il n'y avait **pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel une question préjudicielle** portant sur l'article L. 2142-1-4 du code du travail tel qu'il est issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, en ce que ce texte fait obligation aux syndicats non représentatifs dans une entreprise employant moins de 50 salariés de choisir le représentant de section syndicale qu'ils entendent désigner parmi les membres de la délégation du personnel au CSE. L'arrêt relève que cette restriction est destinée à assurer la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise, qu'elle ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical et qu'elle ne porte pas atteinte à la liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises.

b/ Constitution d'une section syndicale

Un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 24-15.975 F-D](#)) admet que, pour déterminer si la condition requise pour que soit reconnue l'existence d'une **section syndicale**, tenant au **nombre des adhérents à jour du paiement de leurs cotisations**, il peut être **tenu compte de la production de chèques destinés au**

paiement des cotisations syndicales, sans qu'il soit nécessaire de justifier qu'ils ont bien été encaissés.

c/ Appréciation de la représentativité

D'un arrêt rendu le **4 avril 2025** par le Conseil d'Etat ([n° 474714, au Lebon](#)), il résulte que les dispositions de l'article R. 2151-1 du code du travail – qui permettent à une organisation professionnelle d'employeurs issue du regroupement d'organisations préexistantes de se prévaloir de l'ensemble des éléments démontrant l'audience ou l'influence de ces dernières - ne sont pas applicables à une **organisation professionnelle d'employeurs issue du regroupement de certaines structures qui étaient précédemment membres d'une autre organisation professionnelle d'employeurs et qui s'en sont détachées en vue de la création d'une nouvelle organisation concurrente.**

5 – Négociation collective

*concours de conventions

Un arrêt du **2 avril 2025** ([n° 23-11.002 F-D](#)) rappelle qu'en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, seul le plus favorable d'entre eux pouvant être accordé. Il approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'une indemnité de « fin de collaboration » prévue dans le contrat de travail d'un journaliste, avait la **même nature que l'indemnité de licenciement** et ne pouvait ainsi s'ajouter à elle.

6 – Contentieux prud'homal

a/ Compétence d'attribution

Rappelant la position de la CEDH en la matière et celle de la chambre sociale (Soc., 24 avril 2024, 22-20.324 FS-B) , un arrêt de l'assemblée plénière de la cour de cassation du **4 avril 2025** ([n° 21-24.439 BR](#)) rappelle que **l'engagement religieux d'une personne exclut l'existence d'un contrat de travail pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie** et qu'à ce titre, les ministres du culte concernés, au nombre desquels se trouvent ceux liés à une association diocésaine, ne peuvent invoquer l'existence d'un contrat de travail. L'arrêt ajoute que l'engagement religieux n'étant pas de nature à créer des obligations civiles, ces ministres du culte ne sauraient davantage soutenir que les avantages matériels qui leur sont octroyés pour l'exercice de leurs fonctions culturelles le sont en exécution d'un contrat, de sorte qu'il **n'appartient pas au juge civil d'apprécier la régularité ou le bien-fondé de la décision de nomination ou de révocation d'un tel ministre du culte prise par une autorité religieuse légalement établie en application des règles internes qui la gouvernent.**

b/ Appel (caducité)

Dans un arrêt du **9 avril 2025** ([n° 23-17.857 FS-B](#)), la chambre sociale rappelle que selon le premier alinéa de l'article 468 du code de procédure civile, auquel renvoie l'article R. 1454-12 du code du travail, **si, sans motif légitime, le demandeur ne comparaît pas, le défendeur peut requérir un jugement sur le**

fond qui sera contradictoire, sauf la faculté du juge de renvoyer à une audience ultérieure, tandis que l'alinéa 2 de ce texte prévoit que la déclaration de caducité peut être rapportée si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de quinze jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile. L'arrêt en déduit que la décision de caducité n'empêche pas la présentation d'une nouvelle demande, le demandeur pouvant en conséquence, après une décision de caducité, solliciter soit le rapport de cette décision dans un délai de quinze jours, soit renouveler sa demande en introduisant une nouvelle requête.

7 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Déclarations

Un arrêt du **10 avril 2025** ([n° 22-22.815 FS-BR](#)) revient sur une jurisprudence antérieure selon laquelle les majorations de retard ont la même nature que les cotisations de sorte que le contrôle portant sur la régularité de la procédure, la matérialité des faits et l'application de la loi répond aux exigences de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme. Prenant en considération la position de la CEDH ([23 novembre 2006, Jussila/Finlande, n° 73053/01](#)) et celle du Conseil constitutionnel (5 octobre 2018, n° 2018-QPC), selon laquelle la majoration constitue une sanction à caractère de punition l'arrêt retient qu'il convient désormais de juger que le cotisant, auquel sont appliquées par l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et

contributions sociales, des majorations de retard constituant des sanctions présentant le caractère de punition, doit bénéficier des garanties résultant de l'article 6, § 1, susvisé et qu'il appartient en conséquence à la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale saisie d'un recours d'apprécier l'adéquation de la sanction, prononcée par l'organisme de recouvrement, à la gravité de l'infraction commise. L'arrêt précise que les majorations de retard dues à l'organisme de recouvrement présentent le caractère d'une punition lorsqu'elles tendent à réprimer et à empêcher la réitération des agissements qu'elles visent et que tel est le cas, notamment, lorsqu'elles tendent à réprimer le comportement des personnes qui ont méconnu leurs obligations déclaratives en matière de cotisations et contributions sociales et n'ont pas pour seule finalité de réparer le préjudice subi par l'organisme chargé du recouvrement du fait du paiement tardif de ces sommes. Il établit en conséquence une distinction entre, d'une part, la majoration fixée dans la limite de 10 % du montant de la contribution mise à la charge de la société cotisante résultant de la déclaration produite tardivement, prévue par l'article L. 137-36, I, susvisé, constituant une sanction financière qui a pour but de prévenir et de réprimer les manquements des cotisants à leurs obligations déclaratives dont le respect est nécessaire à la liquidation de la contribution sociale de solidarité à la charge des sociétés et revêtant en conséquence la nature d'une sanction ayant un caractère de punition et, d'autre part, la majoration fixée dans la limite de 10 % appliquée de plein droit à la contribution sociale de

solidarité qui n'a pas été acquittée aux dates limites de versement de la contribution, prévue par l'article L. 137-37 susvisé, laquelle a pour objet la **compensation du préjudice** subi par l'organisme de recouvrement du fait du paiement tardif de la contribution par le paiement d'intérêts de retard forfaitaires, et ne revêt donc pas le caractère d'une punition révisable par le juge.

b/ Contrainte

D'un arrêt du **10 avril 2025** ([n° 22-15.931 F-B](#)) il résulte que **l'annulation d'un acte de la procédure de recouvrement de l'indu ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que l'organisme de sécurité sociale puisse, sous réserve que sa créance ne soit pas prescrite, poursuivre le paiement des mêmes sommes au cours d'une nouvelle procédure de recouvrement.**

c/ Accident du travail et maladie professionnelle

***dossier médical**

Deux arrêts se sont prononcés sur la communication du dossier médical.

L'un, du **3 avril 2025** ([n° 22-22.634 FS-BR](#)), revient sur une jurisprudence antérieure qui obligeait la caisse à communiquer à l'employeur le rapport d'autopsie de l'accidenté du travail afin de garantir le caractère contradictoire de la procédure d'instruction ([cf. 22 février 2005, n° 03-30.308 F-B](#)). Prenant en compte l'évolution de la jurisprudence portant sur la non-communication d'un audiogramme, en raison de la protection du secret médical ([cf. 13 juin 2024, n° 22-16.381, FS-BR](#), voir Actualité jurisprudentielle de juin 2024, 8,

a/, p. 12), l'arrêt juge que **le rapport d'autopsie constitue un élément couvert par le secret médical, qui n'a pas à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services administratifs de la caisse** en application de l'article R. 441-13 du code de la sécurité sociale, en relevant que ce document comporte des informations sur les causes du décès de la victime, venues à la connaissance des professionnels de santé, et constitue de ce fait une pièce médicale, couverte comme telle par le secret. L'arrêt considère que **l'équilibre entre le droit de la victime au respect du secret médical et le droit de l'employeur à une procédure contradictoire dès le stade de l'instruction de la déclaration de la maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie est préservé par la possibilité pour l'employeur contestant le caractère professionnel de l'accident de solliciter du juge la désignation d'un expert à qui seront remises les pièces composant le dossier médical de la victime** (CEDH, décision du 27 mars 2012, Eternit c. France, [n° 20041/10](#)).

L'autre arrêt, du **10 avril 2025** ([n° 23-11.656 F-B](#)) se prononce sur la **communication des certificats médicaux de prolongation d'arrêt de travail**. Il retient que si, afin d'assurer une complète information de l'employeur, dans le respect du secret médical dû à la victime, le dossier présenté par la caisse à la consultation de celui-ci doit contenir les éléments recueillis, sur la base desquels se prononce la caisse pour la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie. Ne figurent toutefois pas parmi ces éléments les certificats ou les avis de prolongation de soins ou arrêts de travail, délivrés après le certificat médical

initial, qui ne portent pas sur le lien entre l'affection, ou la lésion, et l'activité professionnelle et ne sont pas communicables.

*rente majorée

D'un arrêt rendu le **10 avril 2025** ([n°22-18.173 F-B](#)) il résulte que **la décision qui procède à la liquidation de la majoration de rente ne fait obstacle, ni au recouvrement de l'indu versé à la suite d'une erreur de calcul de l'organisme payeur dans les conditions fixées à l'article L. 133-4-1 et les limites de la prescription applicable, ni à la rectification de la décision affectée de l'erreur.**

*maladie professionnelle

Un arrêt du **10 avril 2025** ([n° 23-11.731 F-B](#)) énonce que le **taux d'incapacité permanente** à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une **maladie non désignée dans un tableau** des maladies professionnelles est celui **évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles**, dit « **taux prévisible** », et **non le taux d'incapacité permanente fixé après consolidation** de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie, et qu'en raison de son caractère provisoire, le taux prévisible n'est pas notifié aux parties, de sorte qu'il ne peut être contesté par l'employeur pour défendre à l'action en reconnaissance de la faute inexcusable.

d/ Prestations familiales

Faisant référence à l'article 72-3 de la Constitution, dans sa rédaction issue de la loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28

mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République, à la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte, et aux articles L. 512-2 et D. 512-2 du code de la sécurité sociale, dans leurs rédactions alors en vigueur, un arrêt du **10 avril 2025** ([n° 22-24.220 F-B](#)) retient que les enfants d'un allocataire, nés à l'époque où Mayotte constituait une collectivité territoriale d'outre-mer, faisant partie du territoire de la République française, justifient d'une naissance en France au sens de l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale, ouvrant droit aux prestations prévues par ce texte, dès lors que les allocataires prouvent la régularité de leur situation notamment par la production d'un extrait d'acte de naissance, la naissance en France s'entendant de celle survenue sur le territoire de la République résultant des actes de l'autorité publique française pris en application de la Constitution et des lois, ainsi que des traités internationaux survenus antérieurement.