

Actualité jurisprudentielle

(juin 2025)

1 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Travail dissimulé.....	2
b/ Obligation de sécurité.....	2
c/ Transfert légal du contrat de travail.....	2
d/ Durée du travail	3
e/ RGPD	3
2 – Rupture du contrat de travail	3
a/ Nullité de la rupture.....	3
b/ Licenciement pour inaptitude.....	4
c/ Licenciement disciplinaire	4
d/ Transaction	4
e/ Fonctionnaire détaché	4
3 – Représentation du personnel	5
4 – Négociation collective	5
5 – Syndicats	5
6 – Elections	5
a/ Parité.....	5
b/ Répartition du personnel.....	5
7 – Contentieux prud’homal	6
a/ Interruption de la prescription.....	6
b/ Demandes nouvelles.....	6
8 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	7
a/ Cotisations.....	7
b/ Maladie professionnelle	7
c/ Prestations.....	7
d/ Procédure contentieuse	8

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Travail dissimulé

Dans un arrêt du **5 juin 2025** ([n°22-23.817 B-L](#)), la deuxième chambre civile retient que, lorsque la juridiction de sécurité sociale est saisie d'une **contestation de la solidarité financière mise à la charge d'un donneur d'ordre en raison d'un travail dissimulé réalisé par son sous-traitant**, elle **n'est pas tenue d'appeler en cause ni le sous-traitant concerné, ni les travailleurs mentionnés dans le procès-verbal de l'infraction**. Elle ajoute que **l'absence de communication au donneur d'ordre de la mise en demeure adressée à son sous-traitant ne constitue pas une irrégularité de procédure** de nature à invalider la mise en œuvre de la solidarité.

b/ Obligation de sécurité

Par un arrêt rendu le **11 juin 2025** ([n°24-13.083 F-B](#)), la chambre sociale retient que **l'employeur doit assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu**, en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail que le médecin du travail est habilité à faire, et doit **contrôler les conditions de travail du salarié chez les sociétés clientes au sein desquelles il est amené à travailler**. Ainsi, en l'espèce, dès lors que le médecin du travail avait préconisé l'aide d'un chariot électrique, l'employeur, informé de cette préconisation, a manqué à son obligation de sécurité en ne vérifiant pas que les lieux

dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel.

Il ressort d'un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-22.830 FS-B](#)) que **les dispositions spéciales du code de l'aviation civile prévoyant la compétence du Conseil médical de l'aéronautique civile (CMAC) pour se prononcer sur le caractère définitif des inaptitudes des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique n'ont pas le même objet que les dispositions d'ordre public du Code du travail**. Ainsi, il casse la décision selon laquelle il ne pouvait être reproché à l'employeur un manquement à son obligation de reclassement d'un salarié occupant un poste de personnel navigant, celui-ci s'étant fondé sur la décision du CMAC déclarant qu'il était inapte à tout poste de personnel navigant, alors même que le médecin du travail avait déclaré qu'il serait éventuellement apte à occuper un poste au sol.

c/ Transfert légal du contrat de travail

Rappelant que le salarié bénéficiaire d'actions gratuites n'acquiert celles-ci qu'à l'issue d'une période d'acquisition et sous réserve de remplir les conditions fixées par le plan d'attribution, et que celles-ci ne constituent pas la contrepartie d'un travail et n'ont donc pas la nature juridique d'un élément de rémunération, un arrêt du **18 juin 2025** ([n°23-19.748 FS-B](#)) retient qu'**aucune indemnisation pour perte de chance d'avoir pu acquérir des actions gratuites, occasionnée par le transfert légal du contrat de travail, n'est due par l'employeur, sauf à démontrer la fraude de celui-ci dans le recours au transfert**.

FIDERE

AVOCATS

Un arrêt du [18 juin 2025 \(n°23-14.297 FS-B\)](#) rappelle que, selon la Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE, 13 juin 2019, Cátia Correia Moreira / Município de Portimão, C-317/18](#)), procéder à des différences entre les travailleurs selon le contenu ou la qualité de leur protection priverait d'effet utile la directive 2001/23 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. Il en conclut donc que **les dispositions relatives au transfert des contrats de travail s'appliquent également aux chefs d'établissement, aux dirigeants, aux gérants salariés et aux gérants de succursale assimilés à des chefs d'établissement.**

d/ Durée du travail

Dans un arrêt du [25 juin 2025 \(n°23-20.007 FM-B\)](#), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'**en matière de preuve de la durée du travail, les juges du fond ne peuvent faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié.** Est donc cassée la décision retenant que le salarié ne produisait pas d'**éléments suffisamment précis** quant aux heures qu'il soutenait avoir effectivement réalisées pour permettre à l'employeur d'y répondre, étant soumis à l'horaire collectif hebdomadaire au sein de son contrat de travail, ses bulletins de paie mentionnant le paiement d'heures supplémentaires structurelles, le seul **décompte d'heures supplémentaires produit se bornant à mentionner une durée hebdomadaire de travail** qui ne pouvait être utilement croisé avec l'ensemble des courriels horodatés fournis, et le salarié se référant pour chacun des mois à un nombre d'heures travaillés « en moyenne » chaque semaine pour

déterminer identiquement pour chacune des semaines du mois le nombre d'heures dépassant la durée légale du travail.

e/ RGPD

Par un arrêt rendu le [18 juin 2025 \(n°23-19.022 FS-B\)](#), la chambre sociale de la Cour de cassation se range à la position de la CNIL et retient que **les courriels émis ou reçus par un salarié (contenu et métadonnées) constituent des données personnelles au sens du RGPD et dont le défaut de communication dans le cadre de l'exercice du droit d'accès, peut constituer une faute ouvrant droit à dommages et intérêts.**

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Nullité de la rupture

Rappelant que l'employeur ne peut fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié, un tel licenciement étant nul car prononcé en violation d'une liberté fondamentale, un arrêt du [4 juin 2025 \(n°24-14.509 F-D\)](#) considère qu'**un licenciement d'une salariée lié à 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 et à l'ultimatum qu'elle lui avait posé de la licencier immédiatement, est un licenciement fondé sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée, de sorte qu'il est atteint de nullité.**

Un arrêt du [25 juin 2025 \(n°23-17.999 FS-B\)](#) retient que **le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif**

FIDERE

AVOCATS

discriminatoire ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul, mais à la réparation du préjudice résultant de la nullité de cette rupture.

b/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **11 juin 2025** ([n°24-15.297 F-B](#)) considère que, dès lors que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à l'état de santé du salarié, l'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s'opposant au reclassement et l'employeur ne peut se voir reprocher de ne pas avoir recherché un poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise.

c/ Licenciement disciplinaire

*rapport d'enquête

Par un arrêt du **18 juin 2025** ([n°23-19.022 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation approuve une cour d'appel ayant écarté la valeur probante d'un rapport d'enquête aux motifs que ses comptes rendus étaient tronqués, manquants ou témoignaient de faits non corroborés, la conservation de l'anonymat des salariés ne justifiant pas l'absence de production de ces comptes rendus.

*licenciement et rupture conventionnelle

Un arrêt du **25 juin 2025** ([n°24-12.096 FS-B](#)) retient qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture conventionnelle, un salarié peut être licencié pour faute grave

pour des manquements survenus ou dont l'employeur a eu connaissance au cours de la période entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle. Elle ajoute toutefois que le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties au sein de la convention, l'indemnité de rupture conventionnelle reste due au salarié, puisque cette créance est née dès l'homologation de la convention.

d/ Transaction

Il ressort d'un arrêt du **11 juin 2025** ([n°23-22.432 F-B](#)) que la validité d'une transaction signée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée rompu pour faute grave n'est pas subordonnée à l'envoi d'une lettre de licenciement répondant aux exigences de l'article L. 1232-6 du code du travail, mais à la notification écrite de la rupture dans un délai d'un mois. En effet, la rupture du contrat de travail à durée déterminée prononcée pour faute grave est soumise aux prescriptions des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 et R. 1332-2 du code du travail relatifs à la procédure disciplinaire, aux termes desquels la sanction disciplinaire fait l'objet d'une décision écrite et motivée, laquelle est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois.

e/ Fonctionnaire détaché

Il résulte d'un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-17.266 F-B](#)) que lorsque le licenciement

d'un agent contractuel de l'Etat mis à disposition auprès d'un organisme privé est nul et qu'il ne sollicite pas sa réintégration, ou que celle-ci est impossible, **l'organisme de droit privé**, employeur lors du licenciement, **est tenu d'indemniser l'agent de la perte injustifiée de son emploi en lui versant une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois** et ce, peu important que la rémunération de l'intéressé ait été versée, en tout ou partie, par son administration d'origine.

3 – Représentation du personnel

Un arrêt du **25 juin 2025** ([n°24-12.816 F-B](#)) retient que **le point de départ du délai de 10 jours pour contester la délibération d'un CSE d'établissement sur la désignation d'un expert est la date d'assignation** et non celle du placement de l'assignation au greffe du tribunal.

4 – Négociation collective

Il résulte d'un arrêt du **18 juin 2025** ([n°23-10.857 FS-B](#)) qu'un **accord d'entreprise peut réserver au CSE central le droit à l'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**, y compris lorsque cet accord prévoit que l'information-consultation sur certains thèmes de la politique sociale est menée au niveau des CSE d'établissement. La chambre sociale de la Cour de cassation valide également l'accord collectif qui **confie exclusivement aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés et réserve le remboursement par l'employeur des frais de déplacement aux seuls délégués**

syndicaux, à l'exclusion de ceux des représentants de section syndicale.

5 – Syndicats

Par un arrêt du **4 juin 2025** ([n°23-60.116 F-B](#)), la Cour de cassation rappelle qu'il n'appartient pas aux juges du fond d'interpréter les statuts d'une organisation syndicale et considère donc qu'**en cas de concurrence de plusieurs nominations de représentant de section syndicale pour le même périmètre, il convient de se reporter aux statuts de l'organisation syndicale prévoyant une résolution à une telle hypothèse, qui ne peuvent être interprétés d'une autre manière par les juges du fond.**

6 – Elections

a/ Parité

Un arrêt du **4 juin 2025** ([n°24-16.515 F-B](#)) retient que le respect de la règle de l'alternance, visant au respect de la parité hommes-femmes sur les listes des candidats à des élections professionnelles, doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste. **L'annulation d'une candidature, en raison du non-respect de ces règles de parité, n'affecte donc pas la validité de l'élection du ou des candidat(s) qui la suivent sur les listes.**

b/ Répartition du personnel

Dans un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-24.013 F-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient qu'**en cas d'échec des négociations du protocole d'accord**

préélectoral et à défaut de décision de la DREETS dans le délai de deux mois sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux, le tribunal judiciaire saisi est tenu de statuer et ne peut renvoyer les parties à la négociation, même s'il constate que celle-ci n'a pas été menée loyalement.

7 – Contentieux prud'homal

a/ Interruption de la prescription

Dans un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-19.887 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, **l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portés à son crédit, qui a la nature de dommages et intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, se prescrit par deux ans à compter du jour où le salarié a eu connaissance de ses droits** et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail. Elle ajoute également que **l'interruption de la prescription d'une action déclenchée par une autre ne s'opère que si ces deux actions tendent aux mêmes fins**, ce qui n'est pas le cas pour les actions visant à requalifier le contrat de travail d'un salarié et à faire reconnaître une maladie professionnelle.

Rappelant que **l'interruption de la prescription ne peut s'étendre à une action que lorsque les deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent aux mêmes**

fins, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-22.821 F-B](#)) retient que **l'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle qui oppose le salarié et la caisse devant la juridiction de sécurité sociale ne tend pas aux mêmes fins qu'une action en constatation de la cause réelle et sérieuse du licenciement opposant le salarié à l'employeur devant la juridiction prud'homale.**

b/ Demandes nouvelles

Un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-18.889 FS-B](#)) valide une décision d'appel ayant retenu que les **demandes visant à obtenir la requalification de contrats à durée déterminée en contrat durée indéterminée, la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de requalification et d'indemnités relatives à la rupture du contrat de travail requalifié ne tendaient pas aux mêmes fins que la demande en paiement de rappels de salaire au titre d'un contrat à durée déterminée**, de sorte qu'il s'agissait de demandes nouvelles.

Il résulte d'un arrêt du **25 juin 2025** ([n°23-20.007 FM-B](#)) que les demandes portant sur le **paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et la contrepartie obligatoire en repos ne tendent pas aux mêmes fins que la demande en remboursement de frais professionnels**, laquelle est dépourvue de caractère salarial et constitue ainsi une prétention nouvelle. A l'inverse, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que la demande en **paiement d'un rappel de rémunération variable tend aux mêmes fins que la**

demande en paiement de la rémunération versée en contrepartie du travail.

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

a/ Cotisations

Un arrêt du **5 juin 2025** ([n°23-13.543 F-B](#)) rappelle que les sommes volontairement remises à titre de pourboires par les clients à destination du personnel en contact avec la clientèle sont soumises à cotisations sociales dès lors qu'elles sont remises à l'employeur pour qu'il les reverse au personnel. Il précise que **cet assujettissement à cotisations sociales vaut même lorsque les pourboires laissés par les clients sont collectés et enregistrés sur un compte d'attente de transit, avant d'être reversés aux salariés pour la part de pourboires leur revenant.**

b/ Maladie professionnelle

Un arrêt du **26 juin 2025** ([n°23-15.112 F-B](#)) rappelle que, sauf dispositions contraires, **c'est à la date de déclaration de la maladie professionnelle accompagnée du certificat médical que doivent s'apprécier les conditions d'un tableau de maladies professionnelles, dont celle tenant à la durée d'exposition au risque prévue dans certains cas, et non à la date de première constatation médicale.**

c/ Prestations

*prestations en espèces

Dans un arrêt du **5 juin 2025** ([n°22-22.834 FS-BR](#)), la deuxième chambre civile retient

que les prestations en espèces de l'assurance maladie ne sont pas dues à l'assuré pendant ses séjours hors de France, l'organisme de sécurité sociale ne pouvant lors de ces périodes effectuer de contrôle et vérifier qu'il continue de respecter ses obligations.

*indemnités journalières

Dans un arrêt du **6 juin 2025** ([n°21-22.162 B-L](#)), la deuxième chambre civile rappelle que le Conseil d'Etat a, le 28 novembre 2024, déclaré illégal l'article 37 alinéa 9 du règlement intérieur des caisses primaires d'assurance maladie pour le service des prestations, qui prévoyait que le malade ne doit pas quitter la circonscription de la section ou du correspondant de la caisse à laquelle il est rattaché sans autorisation préalable de la caisse. Elle en déduit **qu'un assuré exerçant son activité professionnelle en temps partiel pour motif thérapeutique et ayant séjourné à l'étranger sans autorisation préalable de la caisse de quitter la circonscription ne peut se voir refuser le bénéfice des indemnités journalières de maladie durant ce séjour sur le fondement de cette disposition jugée illégale.**

Un arrêt du **26 juin 2025** ([n°22-24.259 F-B](#)) retient que les **conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie durant les six premiers mois d'interruption de travail ainsi qu'après le sixième mois d'incapacité de travail, sont appréciées**, concernant les prestations en espèce de l'assurance maladie, **au jour de l'interruption de travail.** La deuxième chambre civile de la Cour de cassation en déduit que l'assuré qui ne remplit pas les conditions pour le bénéfice des indemnités

journalières de l'assurance maladie durant les six premiers mois suivant l'interruption de travail, ne peut obtenir le bénéfice de ces mêmes indemnités pour la période postérieure au sixième mois d'arrêt de travail.

d/ Procédure contentieuse

***action récursoire**

Rappelant l'indépendance des rapports entre la victime et la caisse, d'une part, et entre l'employeur et la caisse, d'autre part, un arrêt du **26 juin 2025** ([n°23-16.183 F-B](#)) retient que **l'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle prononcée par une décision de justice passée en force de chose jugée ayant reconnu, dans les rapports entre la caisse et l'employeur, que cet accident ou cette maladie n'avait pas de caractère professionnel, ne fait pas obstacle à l'exercice par la caisse de l'action récursoire envers l'employeur pour être remboursée des sommes avancées au titre de la faute inexcusable.**

***prescription**

Un arrêt du **5 juin 2025** ([n°23-11.391 FS-B](#)) considère que **le délai de quarante jours mentionné à l'article R. 461-10 du code de la sécurité sociale, qui se décompose en deux phases successives de trente et dix jours, commence à courir à compter de la date à laquelle le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles est saisi par la caisse, comme le délai de cent-vingt jours dans lequel il est inclus. Elle ajoute qu'il appartient donc à la caisse de démontrer**

que l'employeur, auquel la décision est susceptible de faire grief, a reçu l'information sur les dates d'échéance des différentes phases de la procédure. Elle retient cependant que **seule l'inobservation du dernier délai de dix jours avant la fin du délai de quarante jours, au cours duquel les parties peuvent accéder au dossier complet et formuler des observations, est sanctionnée par l'inopposabilité, à l'égard de l'employeur, de la décision de prise en charge.**

Par un arrêt du **26 juin 2025** ([n°23-13.295 F-B](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable interrompt la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable. Dès lors, **l'action diligentée par les ayants droit aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, qui était également dirigée contre la caisse, avait interrompu le délai de prescription à l'égard de toutes les parties.**