

Actualité jurisprudentielle

(octobre 2025)

1 – Exécution du contrat de travail.....	2
a/ Gens de mer	2
b/ Télétravail	2
c/ Requalification	3
d/ Pouvoir de direction	3
e/ Santé et sécurité	3
2 – Rupture du contrat de travail	3
a/ Sportifs professionnels.....	3
b/ Contrat à durée déterminée	4
3 – Représentation du personnel	4
a/ Elections professionnelles.....	4
b/ Rémunération	5
c/ Avantage de retraite	5
4 – Contentieux prud’homal	5
a/ Prescription	5
5 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)	6
a/ Protection sociale complémentaire.....	6
b/ Détachement	6
c/ Cotisations.....	6
d/ Procédure contentieuse	7

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Gens de mer

Par un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°24-17.726 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies par un marin, il appartient à l'employeur de justifier, en vue d'une discussion contradictoire, de la tenue du registre des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins visé par l'article 18 du décret n°2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer. Doit ainsi être censuré l'arrêt qui, pour rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaires d'un marin, inverse la charge de la preuve en retenant que celui-ci produit un décompte suffisamment précis des heures de travail dont il sollicite le paiement mais aucun élément de preuve, alors qu'elle constate que l'employeur ne justifie pas de la tenue du registre ni d'aucun autre élément permettant de comptabiliser le temps de travail accompli.

b/ Télétravail

Il ressort d'un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°24-12.373 FS-B](#)) qu'aux termes de l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. La chambre sociale de la Cour de cassation retient ainsi qu'il résulte de la combinaison de ce texte et des articles L.3262-1 et R.3262-7 du Code du

travail, que l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Rappelant qu'en application de l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise et que le principe d'égalité de traitement impose, que si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables, le **8 octobre 2025** ([n°24-10.566 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation approuve une cour d'appel qui, ayant d'abord relevé l'existence d'un usage au sein de l'entreprise tenant à l'attribution de titres-restaurants aux salariés qui n'avaient pas accès, par leur éloignement géographique ou le caractère inhérent de leurs fonctions, au restaurant d'entreprise, a retenu que cet avantage ne pouvait, en l'absence de dénonciation, être suspendu lors du placement des salariés en télétravail, et ayant ensuite constaté qu'à compter du mois de mars 2020, tous les salariés étaient placés en télétravail et que le restaurant d'entreprise était fermé, pour en déduire que tous les salariés se trouvaient dans une situation identique au regard de l'avantage et qu'il ne pouvait être fait de différence entre eux en considération de leur situation antérieure

sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement.

c/ Requalification

Dans un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°24-16.500 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation approuve une cour d'appel qui, ayant relevé que **les dispositions d'un protocole d'accord entre le salarié et l'employeur préoyaient que la transaction avait pour objet de mettre fin à tout litige né ou à naître entre les parties et que celles-ci s'étaient déclarées remplies de l'intégralité de leurs droits**, en a déduit que les effets de la requalification des contrats à durée déterminée conclus entre les parties en contrat à durée indéterminée ne devaient pas remonter au-delà du premier contrat conclu postérieurement à la transaction.

d/ Pouvoir de direction

Par un arrêt du **15 octobre 2025** ([n°22-20.716 F-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'il résulte des articles L.1121-1, L.1222-2 et L.1222-3 du Code du travail que, **si l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation retenue doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie**. Doit ainsi être approuvée la décision d'appel ayant retenu que **les critères tenant à l'optimisme, l'honnêteté et le bon sens ne pouvaient constituer des critères pertinents au regard de la finalité d'évaluation des compétences professionnelles des salariés**. En effet, la

cour d'appel avait retenu que ceux-ci avaient une connotation moralisatrice qui rejaillissait sur la sphère personnelle des salariés, étaient trop vagues et imprécis pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail et conduisaient à une approche trop subjective de la part de l'évaluateur, s'éloignant de la finalité première de juste mesure des aptitudes professionnelles des collaborateurs de l'entreprise.

e/ Santé et sécurité

Par un arrêt du **22 octobre 2025** ([n°24-14.641 F-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que **lorsque le salarié déclaré inapte refuse le poste de reclassement proposé par l'employeur en invoquant l'incompatibilité de celui-ci avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, l'employeur doit alors solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail**. A défaut, il manque à son obligation de reclassement et le licenciement du salarié consécutif à son refus du poste de reclassement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Sportifs professionnels

Il ressort d'un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°24-16.307 FS-B](#)) que **le contrôle de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail n'entre pas dans le champ des**

vérifications effectuées par la ligue professionnelle, qui, dans le cadre de sa mission de service public relative à l'organisation des compétitions, s'assure de la conformité aux règles sportives de l'avenant de résiliation amiable d'un contrat de travail avant de procéder à son homologation.

b/ Contrat à durée déterminée

Dans un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°24-13.962 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que, **sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.** Elle ajoute également qu'il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur. Aussi, elle retient que la pandémie de Covid-19 et les mesures de confinement ne répondent pas à cette définition, l'empêchement étant temporaire puisque l'employeur n'avait pas subi un arrêt total d'activité mais une simple baisse de celle-ci, les missions essentiellement administratives et financières pour lesquelles la salariée avait été embauchée n'avaient pas toutes cessé du fait du confinement, et compte-tenu des mesures de soutien exceptionnelles permettant d'assurer la continuité des emplois mises en œuvre par le gouvernement. Enfin, elle relève que même

si le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 étendant le chômage partiel aux contrats à durée déterminée était intervenu après la notification de la rupture, son adoption était largement prévisible au vu des annonces gouvernementales en amont du décret, de sorte que l'employeur ne pouvait invoquer la force majeure pour rompre le contrat de travail à durée déterminée.

3 – Représentation du personnel

a/ Elections professionnelles

Il résulte d'un arrêt du **15 octobre 2025** ([n°24-60.159 F-B](#)) que **lorsqu'une liste syndicale est contestée en raison du non-respect des règles de parité, la démission des élus en cause de leur mandat, en cours d'instance, ne permet pas de procéder à leur remplacement par un suppléant et d'ainsi, éteindre le litige.** En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que les dispositions de l'article L.2314-37 du Code du travail, autorisant le remplacement par un suppléant du titulaire d'un mandat momentanément empêché de l'exercer ou qui viendrait à cesser ses fonctions pour l'un des événements énumérés à l'article L.2314-33 du Code du travail, ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L.2314-32 du Code du travail, sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Dès lors, **le tribunal saisi demeure tenu de s'assurer de la régularité de l'élection contestée et, le cas échéant, de l'annuler.**

b/ Rémunération

Un arrêt du **1^{er} octobre 2025** ([n°24-14.997 F-B](#)) retient que dès l'**indemnité de collation** instituée par une décision interne au sein de La Poste et **ayant pour objet de compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la distribution postale dont l'activité nécessite une collation avant le départ en tournée compte-tenu des contraintes particulières provenant du poste de travail, constitue un remboursement de frais professionnels** et non un complément de salaire. Ainsi, si un **représentant du personnel** ou représentant syndical ne peut être privé, du fait de l'exercice de ses mandats, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire, celui-ci **n'est pas fondé à réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés**. Doit donc être censuré l'arrêt ayant retenu la condamnation de l'employeur au motif que l'indemnité de collation constituait un complément de salaire.

Dans un arrêt du **1^{er} octobre 2025** ([n°23-17.765 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation estime qu'une **indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu ayant pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi, ne constituent pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des salariés**

mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes.

c/ Avantage de retraite

Il ressort d'un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le **1^{er} octobre 2025** ([n°23-17.765 FS-B](#)) que le **taux de service actif attaché à l'emploi occupé par le salarié avant qu'il ne soit détaché à 100% de son temps de travail en raison des différents mandats, syndicaux ou représentatifs, dont il est titulaire, constitue un avantage social de retraite dont il ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats**. Doit ainsi être considérée discriminatoire en raison des activités syndicales, la limitation pour ces salariés, à une durée maximale de quatre ans du maintien du taux de services actifs associé à leur emploi d'origine ainsi que la suspension du bénéfice des services actifs à l'issue de cette durée de quatre ans, jusqu'à la reprise d'une activité « métier ».

4 – Contentieux prud'homal

a/ Prescription

Il ressort d'un arrêt du **8 octobre 2025** ([n°23-23.501 FS-B](#)) que l'**action aux fins de nullité d'une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou la rupture du contrat de travail revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription quinquennale** prévue à l'article 2224 du Code civil. Doit ainsi être censurée la décision d'appel ayant retenu que l'action en nullité d'une transaction ayant pour

objet l'exécution du contrat de travail est soumise au délai de deux ans prévu par l'article L.1471-1 du Code du travail.

5 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)

a/ Protection sociale complémentaire

Rappelant que pour que le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire institués au profit d'une ou plusieurs catégories de salariés bénéficie de l'exonération de cotisations sociales, ces cotisations doivent avoir été déterminées à partir de critères objectifs, un arrêt du **16 octobre 2025** ([n°23-16.569 F-B](#)) retient que parmi les cinq critères pouvant être utilisés, le critère n° 3 mentionné à l'article R.242-1-1 du Code de la sécurité sociale doit s'entendre, dès lors qu'il contient une distinction des grands ensembles d'emploi qui y sont identifiés, du premier niveau de classification des salariés défini par les conventions de branche ou les accords professionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du Code du travail, de sorte que tous les niveaux inférieurs, situés immédiatement après ce premier niveau, doivent être considérés comme relevant du critère n°4. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation approuve donc la décision de l'Urssaf, laquelle avait considéré que le financement mis en place par l'employeur, qui distinguait à l'intérieur de la catégorie des cadres différents bénéficiaires suivant le niveau et le coefficient de rémunération, ne répondait pas aux conditions imposées par le critère n°3, qui bénéficie d'une

présomption d'objectivité, **mais au critère n°4**. Echouant ainsi à démontrer le caractère collectif de la couverture mise en place, la société ne pouvait donc bénéficier de l'exonération de cotisations prévue par l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

b/ Détachement

Un arrêt du **16 octobre 2025** ([n°23-14.039 F-B](#)) retient que lorsque les salariés d'une entreprise ayant son siège social à l'étranger, exercent leur activité en France et se trouvent **en situation de détachement**, il appartient à l'employeur de prouver que la législation française n'est pas applicable à ces salariés en fournissant à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale le formulaire A1 prouvant leur assujettissement à la législation de leur pays d'origine. A défaut, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation estime que le redressement pour travail dissimulé est justifié.

c/ Cotisations

Dans un arrêt du **16 octobre 2025** ([n°23-13.910 F-B](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle **qu'en matière de cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles**, en vertu de l'article D.242-6-17 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n°2010-753 du 5 juillet 2010, les taux nets collectifs sont applicables aux établissements nouvellement créés durant l'année de leur création et les deux années civiles suivantes, quel que soit leur effectif ou celui de l'entreprise dont ils relèvent. A

l'expiration de ce délai, les taux sont applicables en fonction de leur effectif ou de celui de l'entreprise dont ils relèvent. Ainsi, doit être approuvée la décision d'appel ayant décidé que **la caisse pouvait, dès lors que la cotisante avait atteint, dès sa création, le seuil d'effectifs correspondant au taux mixte, appliquer à celle-ci un taux de cotisation correspondant à son effectif réel à l'issue de ses trois premières années civiles d'activité, sans attendre que le franchissement de seuil soit confirmé durant cinq années civiles consécutives suivant la période de trois ans, soit la période prévue par l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.**

d/ Procédure contentieuse

Il ressort d'un arrêt du **16 octobre 2025** ([n°23-17.675 F-B](#)) que **lorsqu'une demande porte exclusivement sur le remboursement de prestations indues en raison de l'inobservation des règles de tarification ou de facturation des actes imposés au professionnel de santé, que celle-ci résulte d'une simple erreur ou d'une faute délibérée, seule est recevable l'action engagée selon la procédure de recouvrement de l'article L.133-4 du Code de la sécurité sociale par un organisme de prise en charge.** Dès lors, en présence de prescriptions biologiques et sérologiques par un professionnel de santé dépourvues de justification médicale, la demande de la caisse en réparation de son préjudice est irrecevable.