

# Actualité jurisprudentielle

(novembre 2025)

<b>1 – Exécution du contrat de travail.....</b>	<b>2</b>
a/ Travail dissimulé.....	2
b/ Discrimination.....	2
c/ Santé et sécurité.....	2
d/ Durée du travail .....	2
e/ Sportifs professionnels.....	3
f/ Télétravail .....	3
<b>2 – Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>4</b>
a/ Rupture conventionnelle collective .....	4
b/ Journalistes .....	4
c/ Contrat de travail à durée déterminée .....	4
d/ Licenciement pour motif économique .....	4
<b>3 – Représentation du personnel .....</b>	<b>5</b>
a/ Remplacement d'un délégué syndical .....	5
b/ Incompatibilités .....	5
c/ Protection du mandat .....	5
<b>4 – Contentieux prud'homal .....</b>	<b>5</b>
a/ Loi applicable .....	5
b/ Prescription.....	6
c/ Référé .....	6
<b>5 – Sécurité sociale (2ème chambre civile) .....</b>	<b>6</b>
a/ Délais d'instruction .....	6
b/ Réparation du déficit fonctionnel permanent.....	7

## 1 – Exécution du contrat de travail

### a/ Travail dissimulé

Par un arrêt du **5 novembre 2025 (n°23-10.637 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'en application des articles L.8221-5 et L.8223-1 du Code du travail, l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié n'est pas constituée lorsque l'employeur français d'un salarié expatrié s'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes sociaux d'un autre Etat membre de l'Union européenne, compétent en application du règlement CE n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 et du règlement CE n°987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 en fixant les modalités d'application.

### b/ Discrimination

Il ressort d'un arrêt du **5 novembre 2025 (n°24-15.269 FS-B)** qu'aux termes des articles L.1134-7 et L.1134-8 du Code du travail et de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016, en matière de discrimination syndicale, le juge saisi d'une action de groupe, doit prendre en compte les faits antérieurs à la promulgation de la loi du 18 novembre 2016 dès lors qu'ils continuent de produire leurs effets après cette date.

### c/ Santé et sécurité

Rappelant qu'en application de l'article L.4122-1 du Code du travail, tout salarié doit prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, en fonction de sa formation et de ses possibilités, le **5 novembre 2025 (n°24-11.048 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve une cour d'appel qui, après avoir constaté que le salarié, alors qu'il occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant, en a déduit que ce comportement, sur le lieu et le temps du travail, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

### d/ Durée du travail

Il résulte d'un arrêt du **13 novembre 2025 (n°24-14.084 FS-B)** que lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utiles, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. A défaut, le salarié ne perd pas ses droits à congé payé au terme du délai de report et l'employeur doit restituer au salarié les jours de congés dont il a été privé.

Par un arrêt du **13 novembre 2025** ([n°23-19.055 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que lorsque le salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif, l'employeur doit procéder à un décompte de la durée du travail dans les conditions fixées à l'article D.3171-8 du Code du travail.

Dans un arrêt du **13 novembre 2025** ([n°24-10.733 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient qu'en application de l'article L.3132-1 du Code du travail, toute semaine civile doit comporter un repos de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.

#### e/ Sportifs professionnels

Rappelant que les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle, le **13 novembre 2025** ([n°24-12.747 FS-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation considère que **prive sa décision de base légale la cour d'appel qui détermine la durée de la saison sportive applicable au contrat de travail sans vérifier quelles étaient les dates de début et de fin de la saison sportive arrêtées par le règlement de la fédération sportive**. Elle retient également que lorsque la durée du congé annuel est différente de celle prévue à l'article L.3141-3 du Code du travail, **l'indemnité de congé payé est calculée, à proportion de la durée du congé**

effectivement dû, selon la règle du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, à moins qu'elle ne s'avère moins favorable que celle qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Aussi, une cour d'appel ne peut fixer l'indemnité de congé payé au dixième de la rémunération alors que les dispositions conventionnelles, en prévoyant une durée de congé payé de trente-six jours ouvrables, obligent l'employeur à calculer l'indemnité de congé payé sur la base du rapport 36/30<sup>ème</sup>.

#### f/ Télétravail

Dans un arrêt du **13 novembre 2025** ([n°24-14.322 FP-B](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'aux termes des articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 9 du Code civil, L.4121-1, L.4121-2, L.4624-3 et L.4624-6 du Code du travail, **l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est donc en droit d'en refuser l'accès à l'employeur**. Par conséquent, l'employeur étant tenu de prendre en compte les avis, indications ou propositions émises par le médecin du travail, celui-ci **ne peut s'opposer à la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié lui a refusé une visite de son domicile**.

## 2 – Rupture du contrat de travail

### a/ Rupture conventionnelle collective

Dans un arrêt du **5 novembre 2025 (n°23-14.633 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que l'absence de contestation de la rupture conventionnelle collective ne prive pas le salarié du droit d'obtenir le respect des dispositions des articles L.1237-19-1 et L.1237-18-2 du Code du travail et de celles de l'accord d'entreprise portant rupture conventionnelle collective relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique incitative, à l'allocation de congé de mobilité et à l'indemnité pour concrétisation de projet dues en application de cet accord collectif, à la suite d'une telle rupture.

### b/ Journalistes

Il ressort d'un arrêt du **13 novembre 2025 (n°24-16.723 FS-B)** qu'en application des articles L.7111-1, L.7111-3, L.7111-5 et L.7111-5 du Code du travail, les dispositions de ce dernier texte peuvent être invoquées par les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, quelles qu'elles soient, notamment dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique, lorsque la résiliation du contrat de travail a été motivée par l'une des circonstances qu'il énumère.

### c/ Contrat de travail à durée déterminée

Par un arrêt du **13 novembre 2025 (n°24-14.259 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que lorsque l'employeur ne rompt ni ne transforme la relation de travail après l'échéance de l'événement justifiant le recours au contrat à durée déterminée de remplacement sans terme précis, l'absence d'information du salarié en contrat à durée déterminée entraîne sa requalification en contrat à durée indéterminée. Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'avait pas notifié pendant plus de deux ans au salarié dont le contrat de travail était suspendu pour accident du travail la cessation d'activité du salarié remplacé et qu'il ne lui avait pas remis les documents de fin de contrat, afin de retenir que l'employeur avait maintenu le salarié dans les liens d'un contrat de travail qui s'était poursuivi après cessation du contrat de travail à durée déterminée et ainsi en déduire que cette relation s'analysait en un contrat à durée indéterminée. Elle ajoute également que le non-paiement du salaire après un avis d'inaptitude est susceptible de justifier une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### d/ Licenciement pour motif économique

Dans un arrêt du **5 novembre 2025 (n°24-11.723 FS-B)**, la Cour de cassation rappelle qu'en application du principe d'égalité de traitement, si certaines mesures du PSE

peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la double condition que, d'une part, tous ceux placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause aient la possibilité d'en bénéficier et que, d'autre part, les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

Elle en conclut que, si le PSE ne prévoit pas de délai pour la signature de l'accord de rupture et que, lors de la mise en œuvre du PSE, la **réalisation de la condition d'âge et d'ancienneté** prévues par l'accord collectif dépend du choix discrétionnaire par l'employeur de la date de signature de l'accord de rupture, de sorte que les conditions d'éligibilité au dispositif ne sont pas préalablement définies ni contrôlables, la décision de l'employeur contrevient au principe d'égalité de traitement.

### 3 – Représentation du personnel

#### a/ Remplacement d'un délégué syndical

Un arrêt du **19 novembre 2025 (n°24-17.356 F-B)** retient qu'un salarié ne peut, par avance, renoncer au droit d'être désigné délégué syndical qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L.2143-3 du Code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10%. Dès lors, le remplacement d'un délégué syndical n'est valable que si celui-ci a préalablement démissionné de son mandat.

#### b/ Incompatibilités

Il résulte d'un arrêt du **19 novembre 2025 (n°24-16.430 F-B)**, que le mandat social de gérant d'une société faisant partie d'une unité économique et sociale est incompatible avec toute désignation en qualité de délégué syndical central au sein de celle-ci.

#### c/ Protection du mandat

Par un arrêt du **19 novembre 2025 (n°25-14.582 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation juge sérieuse la question prioritaire de constitutionnalité interrogeant la pertinence de la protection accordée aux salariés membres d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation d'une convention collective. En conséquence, elle estime qu'il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.

### 4 – Contentieux prud'homal

#### a/ Loi applicable

Par un arrêt du **5 novembre 2025 (n°23-10.637 FS-B)**, la Cour de cassation rappelle qu'une cour d'appel ayant constaté dans l'exercice de son pouvoir souverain, en application des articles 3 et 10 du règlement CE n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), le choix exprès et non équivoque par les parties de la loi

française pour régir une partie de leur contrat, celle-ci a à bon droit retenu que l'employeur ne peut invoquer les dispositions impératives du règlement CE n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, qui s'imposent uniquement en matière de sécurité sociale et ne portent pas sur la loi applicable au contrat de travail.

b/ Prescription

Dans un arrêt du **13 novembre 2025 (n°24-20.559 FS-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que lorsque l'exposition à l'amiante s'est poursuivie après la période visée par l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste permettant la mise en œuvre du régime légal de l'ACAATA et qu'une exposition à d'autres produits CMR est révélée, **le point de départ du délai de prescription du préjudice d'anxiété lié à l'amiante commence à courir lorsque le salarié a connaissance du risque, sans pouvoir être antérieur à la fin de l'exposition**. Dès lors, l'employeur ne peut donc pas se prévaloir de la date d'inscription de l'établissement à l'ACAATA comme point de départ du délai de prescription, alors que les salariés étaient encore exposés au risque.

Rappelant qu'en application de l'article 2241 du Code civil, si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions tendent à un même but de sorte que la seconde est

virtuellement comprise dans la première, le **26 novembre 2025 (n°24-19.023 F-B)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle engagée par un salarié devant le pôle social du tribunal judiciaire n'interrompt pas la prescription de l'action prud'homale afférente à la rupture du contrat de travail pour inaptitude. En effet, elle estime que ces demandes n'opposent pas les mêmes parties et ne tendent pas au même but, la première ayant pour objet de faire bénéficier au salarié d'une meilleure indemnisation de la maladie par la caisse primaire d'assurance maladie et la seconde visant à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail.

c/ Référé

Il ressort d'un arrêt du **27 novembre 2025 (n°23-12.503 FS-B)**, que malgré l'existence d'une procédure accélérée au fond, **un salarié peut solliciter en référé une provision à valoir sur l'indemnité de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, lorsque l'obligation de l'employeur n'est pas sérieusement contestable**.

## 5 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)

a/ Délais d'instruction

Dans un arrêt du **13 novembre 2025 (n°24-14.597 F-B)**, la deuxième chambre civile de

la Cour de cassation rappelle, s'agissant des délais d'instruction dans les dossiers portés devant la CRRMP, que **seule l'inobservation du dernier délai de 10 jours francs**, au cours duquel la victime ou l'employeur peuvent consulter le dossier complet et formuler des observations, **est susceptible d'entraîner l'inopposabilité de la décision de prise en charge**.

En l'espèce, elle retient que, puisque l'employeur avait été informé des différentes phases avant le début de la seconde phase de 10 jours, il a disposé d'un délai effectif de 10 jours pour accéder au dossier complet et formuler ses observations. Elle en conclut que la caisse a respecté le principe du contradictoire et que la décision de prise en charge est donc opposable à l'employeur.

Par un arrêt du **27 novembre 2025 (n°23-17.861 F-B)**, la Cour de cassation affirme que le **manquement de la caisse à son obligation d'information** consistant, à l'issue de ses investigations, à communiquer à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à ses ayants droit et à l'employeur, au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision, l'information sur les **éléments recueillis et susceptibles de faire grief** ainsi que la **possibilité de venir consulter le dossier**, n'est pas sanctionné, à l'égard de la victime, par l'**inopposabilité de la décision de prise en charge**, au titre de la législation professionnelle, de l'accident ou de la maladie.

b/ Réparation du déficit fonctionnel permanent

Dans un avis du **27 novembre 2025 (n°25-70.015 F-B)**, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation considère que le **principe de sécurité juridique** s'oppose à ce que la victime d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de son employeur, qui a été **indemnisée des conséquences dommageables de cet accident par une décision de justice devenue irrévocable**, puisse **solliciter l'indemnisation du déficit fonctionnel permanent**, qui n'est susceptible de faire l'objet d'une indemnisation distincte qu'en raison d'un **revirement de jurisprudence intervenu postérieurement** à la précédente décision.