

# Actualité jurisprudentielle

(décembre 2025)

<b>1 – Exécution du contrat de travail.....</b>	<b>2</b>
a/ Contrats à durée déterminée.....	2
b/ Transfert.....	2
c/ Congés payés.....	2
d/ Durée du travail .....	3
e/ Harcèlement moral .....	3
f/ Inaptitude .....	3
<b>2 – Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>4</b>
a/ Nullité du licenciement .....	4
b/ Insubordination.....	5
c/ Indemnité de licenciement .....	5
d/ Désorganisation du service.....	5
e/ Mise à la retraite .....	5
<b>3 – Représentation du personnel .....</b>	<b>6</b>
a/ Expertise.....	6
b/ Statut protecteur .....	6
b/ Mise en place des institutions représentatives du personnel.....	7
c/ Désignation d'un représentant syndical .....	7
<b>4 – Sécurité sociale .....</b>	<b>8</b>
a/ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	8
b/ Preuve .....	9
c/ Coordination des régimes de sécurité sociale .....	9

## 1 – Exécution du contrat de travail

### a/ Contrats à durée déterminée

Par un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-15.882)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **n'est pas prescrite l'action en requalification** de contrats à durée déterminée saisonniers en un contrat à durée indéterminée **formée moins de deux ans après le terme du dernier contrat** par un salarié qui soutenait que la conclusion successive des contrats avait pour objet de pourvoir durablement un **emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'entreprise.

### b/ Transfert

Il ressort d'un arrêt du **10 décembre 2025 (n°23-11.849)** que lorsque l'activité exercée dans une entreprise appartenant à un groupe et constituant une entité économique autonome est transférée à une entreprise extérieure au groupe, **les salariés qui, au jour du transfert, sont affectés de manière permanente à cette entité pour l'exécution de leur tâche habituelle, passent au service du cessionnaire**.

Dès lors que la cession de l'activité de prévoyance du groupe exercée par l'association de prévoyance, à une structure extérieure au groupe, avait entraîné le **transfert d'une entité économique autonome dont l'identité s'était maintenue sous une autre direction, que le salarié accomplissait au jour du transfert, son**

travail dans l'activité cédée et que cette affectation ne présentait pas un caractère occasionnel

son contrat de travail s'était poursuivi avec le cessionnaire et le licenciement prononcé postérieurement à ce transfert d'une entité économique autonome était **dépourvu de cause réelle et sérieuse**, car intervenu en méconnaissance des dispositions de l'article L.1224-1.

Dans un arrêt du **17 décembre 2025 (n°24-14.608)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que les contrats de travail sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise en cas de **transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise**. Elle y rappelle également que constitue une entité économique un **ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre**.

Partant, la chambre sociale censure les juges du fond qui avaient retenu l'existence d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité était poursuivie, entraînant la poursuite des contrats de travail des salariés alors que **le stock des marchandises, resté la propriété du donneur d'ordre, n'était pas un élément corporel significatif transféré** et qu'ils avaient constaté que **ni les locaux, ni le matériel, ni les équipements servant à l'activité n'avaient été repris par la société entrante et ses filiales**.

### c/ Congés payés

Il ressort d'un arrêt du **10 décembre 2025** ([n°24-22.546](#)) qu'une cour d'appel ne peut pas se fonder sur la charte interne de l'expatrié, qui n'est pas un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, pour retenir une période de prise des congés payés différente de celle prévue par la convention collective applicable.

d/ Durée du travail

Dans un arrêt du **17 décembre 2025** ([n°24-17.035](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 4 sept. 2024, [n°23-15.944](#)).

e/ Harcèlement moral

Dans un arrêt du **10 décembre 2025** ([n°24-15.412](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient qu'un harcèlement moral d'ordre managérial peut être caractérisé sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement. Par ailleurs, il ressort de cet arrêt que l'employeur ne peut, sans violer le droit au respect de la vie privée du salarié, contacter le médecin traitant de ce dernier pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical afin de le licencier. Un tel licenciement fondé, même en partie sur le contenu de ces informations, en violation du droit au respect de la vie privée, qui est une liberté fondamentale, est nul.

f/ Inaptitude

Dans un arrêt du **10 décembre 2025** ([n°24-15.511](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient qu'il résulte de la combinaison des articles L.4624-4, R.4624-31 et R.4624-32 du Code du travail que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'une visite médicale de reprise, peu importe que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail et que le salarié ait envoyé de nouveaux arrêts de travail. Cette solution n'est guère surprenante puisque la chambre sociale avait adopté la même solution dans le cas où le salarié en arrêt de travail a demandé l'organisation de la visite médicale de reprise (Cass. soc., 24 mai 2023, [n°22-10.517](#)). Ici, il s'agit d'une extension de cette solution au cas où l'employeur est à l'initiative de cette visite de reprise.

Dans une décision du **10 décembre 2025** ([n°24-13.602](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient, au visa de l'article L.1226-12 du Code du travail et du statut du personnel de la RATP, que lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, la procédure de réforme d'un agent RATP peut être mise en œuvre sans que l'intéressé ne soit invité à présenter une demande de reclassement.

Dans un autre arrêt du **10 décembre 2025** ([n°24-11.751](#)), la chambre sociale de la haute juridiction retient que, durant toute la procédure de reclassement, l'agent SNCF déclaré inapte et déclaré au cadre permanent reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur, doit se tenir à sa disposition et bénéficie du maintien de

salaire. A ce titre, la chambre sociale précise que **les dispositions de l'article L.1226-4**, qui imposent à l'employeur de reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou de licenciement à l'issue d'un délai d'un mois, **ne s'appliquent pas à cet agent, eu égard aux dispositions particulières du référentiel SNCF**.

## 2 – Rupture du contrat de travail

### a/ Nullité du licenciement

Dans un arrêt du **10 décembre 2025 (n°23-15.305)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que le licenciement pour motif personnel et la sanction prise dans le cadre d'un contrat de travail ne relèvent pas de l'exercice par une autorité de prérogatives de puissance publique. Ces mesures sont prises dans le cadre d'une relation régie par le droit du travail et ont pour seul objet de tirer certaines conséquences, sur le contrat de travail, des conditions de son exécution par les parties. Dans ce cadre, **ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié, ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constituent une sanction ayant le caractère de punition**. Dès lors, le principe « nul n'est punissable que de son propre fait » n'a pas vocation à s'appliquer. **Ayant constaté qu'aucun fait n'était personnellement imputable à la salariée, la cour d'appel ne pouvait accueillir sa demande d'annulation du licenciement**, comme elle l'avait pourtant fait. Toutefois, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, la Cour de cassation a statué au fond et jugé que le

licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette décision s'inscrit dans la continuité d'une décision du Conseil constitutionnel qui avait déjà refusé d'étendre les garanties de procédure pénale aux relations de travail qui ne constituent pas une sanction ayant le caractère d'une punition (Cons. const. QPC 19 sept. 2025, [n° 2025-1160/1161/1162](#)).

Il s'évince d'un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-17.316)** que **la dissimulation par le salarié de son mariage avec une ancienne salariée en litige avec l'entreprise ne peut lui être reprochée que si cette situation est en rapport avec ses fonctions et susceptible d'influer sur leur exercice au détriment de l'intérêt de l'entreprise**. Après avoir rappelé qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail et que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée, la chambre sociale retient que **l'employeur ne peut, sans violer cette liberté fondamentale, obliger les salariés à lui communiquer des informations sur leur situation familiale**. Peu importait la clause du contrat de travail du salarié l'obligeant à faire connaître tout changement dans sa situation familiale.

Il s'évince d'un arrêt du **17 décembre 2025 (n°24-13.455)** qu'un employeur peut s'opposer à la réintégration d'une salariée dont **le licenciement est nul** lorsqu'il est constaté, d'une part, qu'avant la rupture du contrat, plusieurs salariés de l'association avaient imputé à la salariée **un comportement déstabilisant, à la limite du harcèlement, se manifestant par des**

manœuvres d'intimidation et de manipulation psychologique, et avaient fait part de leur réticence et de leur difficulté à travail avec elle, en sentant un danger constant peser sur eux et, d'autre part, que des éléments versés aux débats établissaient qu'elle **avait encore exercé, directement ou indirectement, des pressions psychologiques** sur l'un de ses anciens collègues de travail afin qu'il revienne sur son témoignage.

Cette décision s'inscrit dans la lignée d'un arrêt antérieur, dont il résultait que l'employeur pouvait refuser de réintégrer un salarié en invoquant son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2021, [n°19-25.715](#)). Ainsi, l'employeur peut refuser de réintégrer un salarié harceleur.

#### b/ Insubordination

Dans un arrêt du **17 décembre 2025 (n°24-18.474)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur**.

En l'espèce, les faits d'insubordination reprochés au salarié, tenant dans son refus d'accomplir les tâches correspondant à sa classification conventionnelle et ayant nécessité l'intervention de collègues pour pallier ses insuffisances, étaient postérieurs à la reprise du travail consécutive à son arrêt maladie. En conséquence, les faits étant établis, la cour d'appel avait justement décidé que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse.

#### c/ Indemnité de licenciement

Par un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-19.848)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que **l'indemnité légale de licenciement, nonobstant son caractère indemnitaire, peut être soumise à cotisations** dans la mesure où, en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu au-delà d'une certaine fraction. Dès lors, **l'indemnité au versement de laquelle l'employeur est condamné doit être exprimée en montant brut**.

#### d/ Désorganisation du service

Par un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-19.959)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le licenciement intervenu pendant une période de suspension du contrat de travail consécutive à une maladie professionnelle et motivé par la désorganisation du service causée par l'absence du salarié est **nul**, pour violation de l'article L. 1226-9 du code du travail.

#### e/ Mise à la retraite

Dans un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-12.066)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'en cas de mise à la retraite du salarié, **la rupture du contrat intervient à la date d'expiration du contrat et non lors de la notification de la décision de l'employeur**. Par ailleurs, la haute juridiction rappelle que l'action en paiement d'un rappel d'indemnité de mise à la retraite d'un salarié par son employeur, qui a une nature indemnitaire et non

salariale, est soumise au délai de prescription de douze mois. La chambre sociale en déduit que **le point de départ du délai de prescription** applicable à la demande en paiement de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite formée par le salarié **est la date de la rupture du contrat de travail**.

### 3 – Représentation du personnel

#### a/ Expertise

Il s'évince d'un arrêt du **3 décembre 2025** ([n°24-19.585](#)) que, s'il appartient au seul expert-comptable du CSE, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, d'apprécier les documents utiles à sa mission, **il appartient en revanche au juge d'apprécier, en cas de litige, la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert**. En l'espèce, l'expert-comptable sollicitait la communication des **contrats de joint venture** et de Business Associates en marge des consultations du CSE sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Les juges du fond avaient jugé que la demande de communication excérait le périmètre de la mission consistant à apporter les éléments de compréhension de la situation économique et financière de l'entreprise, y compris au sein du groupe auquel elle appartient.

En ce sens, la cour d'appel avait relevé que **la stratégie du groupe** – visant à retirer à la société le risque et le bénéfice économique et comptable de la vente des turbines et de leurs pièces détachées qu'elle produit – était connue et largement étayée par les

informations déjà communiquées au CSE et à l'expert-comptable. Par ailleurs, les juges du fond avaient relevé qu'il résultait de la lettre de mission qu'une attention particulière devait être portée à la compréhension des **prix de transfert** et à leur impact sur la situation économique de l'entreprise **sans toutefois déborder sur l'appréciation de leur pertinence ou de leur régularité ou sur un audit des stratégies internes au groupe**. Enfin, la cour d'appel avait retenu que **la production des contrats sollicités n'avait pas pour objet de permettre d'expliciter la situation économique de l'entreprise**, y compris au regard de ses relations avec les autres entités du groupe, mais de vérifier si les stratégies adoptées par le groupe et plus précisément les éléments de rémunération de la société respectaient ses intérêts dans ses relations avec la société suisse du groupe et étaient conformes aux normes édictées par l'OCDE.

La chambre sociale confirme l'arrêt attaqué en ce que les juges du fond avaient bien apprécié la nécessité des contrats sollicités au regard de la mission de l'expert-comptable et avaient pu en déduire que la demande **excérait le périmètre de sa mission**.

#### b/ Statut protecteur

Dans un arrêt du **3 décembre 2025** ([n°24-17.377](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que **le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut pas être motivé par un motif économique précédemment invoqué devant l'autorité administrative et qui a donné lieu à une décision de refus**

d'autorisation du licenciement. Un tel licenciement est **nul**.

Le salarié qui, ayant été dispensé d'activité après un refus d'autorisation administrative de licenciement économique et la fermeture de son établissement puis s'était vu proposer, au terme de sa période de protection une réintégration qu'il a refusée, ne pouvait pas être licencié pour le motif économique invoqué devant l'autorité administrative et qui avait donné lieu à une décision administrative de refus de licenciement.

Dans un autre arrêt du **3 décembre 2025** ([n°24-13.172](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **le salarié protégé, licencié en vertu d'une décision administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, ne peut pas demander sa réintégration** dans l'entreprise. Il peut toutefois prétendre à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office. Cette indemnité constitue un complément de salaire qui donne lieu au paiement des cotisations sociales, y compris les cotisations de retraite.

Dans un arrêt du **17 décembre 2025** ([n°24-12.943](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que pour bénéficier du statut protecteur, **c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la désignation du**

**salarié comme représentant de section syndicale**. La charge de la preuve de cette connaissance pèse sur le salarié qui revendique le bénéfice d'un statut protecteur.

La chambre sociale confirme la décision des juges du fond, qui avait relevé qu'il n'était pas établi que la notification de la désignation du salarié en qualité de représentant de section syndicale avait été effectuée antérieurement à l'expédition de la lettre de rupture du contrat de travail et avait ainsi déduit que le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur.

b/ **Mise en place des institutions représentatives du personnel**

Dans un arrêt du **17 décembre 2025** ([n°24-19.383](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts**.

c/ **Désignation d'un représentant syndical**

Il résulte d'un arrêt du **17 décembre 2025** ([n°24-20.405](#)) que **la demande d'annulation de la désignation d'un délégué syndical aux motifs que, du fait de l'annulation, en application des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, de l'élection au CSE du salarié**,

le syndicat n'est plus représentatif et la condition d'un score personnel d'au moins 10 % n'est plus remplie, est soumise au délai de forclusion de l'article L.2143-8 du Code du travail (15 jours suivants l'accomplissement de la désignation). L'annulation de l'élection du salarié est sans effet sur la régularité du mandat de délégué syndical, de sorte qu'aucune caducité ne saurait être encourue.

Dans un autre arrêt du **17 décembre 2025 (n°24-60.218)**, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **toute personne justifiant d'un intérêt à l'action peut contester la désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale, qu'elle soit ou non elle-même membre d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise**. En l'espèce, le demandeur justifiait de sa **qualité de salarié** d'un établissement. De ce seul fait, ce dernier justifiait d'un intérêt à agir en contestation de la désignation d'une salariée en qualité de représentant de section syndicale au sein de cet établissement.

#### 4 – Sécurité sociale

##### a/ Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-10.205)**, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que, conformément à l'article L.1226-6 du Code du travail, la législation protectrice des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle **n'est pas applicable aux rapports entre un employeur et un salarié victime d'un accident ou d'une maladie**,

survenu ou contractée, au service d'un autre employeur.

Par suite, la chambre sociale juge que **la personne ou l'organisme responsable de la gestion du centre de formation professionnelle n'est pas**, au sens de la disposition précitée, **un autre employeur** pendant la durée du congé individuel de formation dont bénéficie le salarié. En conséquence, l'employeur du salarié antérieurement au congé individuel de formation du salarié reste son employeur au cours dudit congé. Il demeure ainsi responsable au titre de la législation protectrice des victimes d'AT-MP lorsqu'un accident survient au cours du congé individuel de formation.

Dans un arrêt du **10 décembre 2025 (n°24-17.672)**, la chambre sociale rappelle que **l'opposabilité à l'employeur**, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, **du caractère professionnel de la maladie ne fait pas obstacle à ce que l'employeur conteste l'origine professionnelle de la maladie** à l'encontre du salarié qui entend bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, **la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie**. Il s'agit d'une confirmation par la chambre sociale de sa jurisprudence (v. par exemple Cass. soc., 10 sept. 2025, [n°23-19.841](#)).

b/ Preuve

Dans un arrêt du **4 décembre 2025 (n°23-18.249)**, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle que dans un procès civil, **l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats** : le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte **au caractère équitable de la procédure** dans son ensemble, en mettant en balance le **droit à la preuve** et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit **indispensable à son exercice** et que cette atteinte soit **strictement proportionnée** au but poursuivi.

La cour d'appel avait constaté que l'assuré s'appuyait principalement, pour justifier un fait accidentel survenu le 28 septembre 2017, sur un procès-verbal de constat retranscrivant un **enregistrement audio** effectué à l'aide de son téléphone portable, relevait qu'il n'était pas contesté que cet enregistrement, qui n'avait pas été évoqué lors de l'enquête administrative de la caisse, a été effectué **à l'insu des personnes enregistrées**. La cour d'appel précisait que l'assuré qui reconnaissait que plusieurs personnes assistaient à la réunion qu'il invoque pour expliquer son accident du travail, n'apportait **aucune attestation ni aucun témoignage** des personnes présentes, ni un quelconque élément ou argument pour expliquer l'impossibilité dans laquelle il aurait été de le faire. Dans ce cadre, la deuxième chambre civile

confirme les juges du fond qui en avaient déduit que **la production en justice de cette preuve par l'assuré n'était pas indispensable à l'exercice de son recours** à l'encontre de la décision de la caisse de refus de prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident qu'il avait déclaré et que les pièces litigieuses devaient être écartées des débats.

c/ Coordination des régimes de sécurité sociale

Dans un arrêt du **4 décembre 2025 (n°22-24.473)**, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle que deux ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne, les autorités compétentes de ces Etats ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un **commun accord**, dans l'intérêt de certaines catégories de personnes, des **exceptions aux dispositions du règlement de coordination des régimes de sécurité sociale** relatives à la détermination de la législation applicable.

La deuxième chambre civile casse la décision des juges du fond qui ont caractérisé l'existence d'un tel accord dérogatoire après avoir retenu que l'affiliation du salarié auprès de la sécurité sociale britannique avait été validée par un accord franco-britannique comme établi par le courrier adressé par le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale et que celui-ci ne pouvait dès lors se prévaloir de l'application de la législation française sur la période antérieure à son détachement en Italie.