

# AURORE

JURISPRUDENTIELLE

SEPTEMBRE 2025



# SOMMAIRE

## EDITO

Présentation du contenu de la revue *Aurore jurisprudentielle* et des actualités du mois de septembre 2025 ..... p. 3

## I. – RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

### Congés payés : la Cour de cassation poursuit l'alignement sur le droit européen

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732 et n° 23-14.455  
Liaisons Sociales Quotidien, n° 18783 ..... p. 5

### De la sanction du salarié déloyal

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-16.172  
Sofiane Coly, Semaine Sociale Lamy, n° 2151, 15 septembre 2025..... p. 9

### Le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle ne peut prétendre aux mêmes sanctions que celles prévues par le Code du travail pour le licenciement nul

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999  
Thomas Vaccaro,..... p. 16

### Du droit de se taire en matière disciplinaire

Cass. soc., QPC, 20 juin 2025  
Sébastien Ranc, Dalloz Actualité, 25 juin 2025..... p. 20

### Licenciement disciplinaire en raison de faits relevant de la vie privée

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-22722, FS-B  
Catherine Berlaud..... p. 24

### Le licenciement d'une salariée enceinte pour prévenir les risques psychosociaux

Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 23-19.311  
Pauline Legrand..... p. 26

### Travailleurs de plateformes : une jurisprudence inquiétante

Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-13.504 et n° 24-13.513  
Grégoire Loiseau, ..... p. 31

## II. – DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### Quelle date retenir pour apprécier les conditions d'un tableau de maladies professionnelles ?

Cass. 2e civ., 26 juin 2025, n° 23-15.112, F-B  
Dominique Asquinazi-Bailleux ..... p. 40

## III. – RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### Lumière sur l'interprétation des statuts d'une union de syndicats

Cass. soc., 4 juin 2025, n°23-60.116, F-B  
Arnaud Lucchini, ..... p. 44

### Le seul constat d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-21.124  
Élodie Castaing..... p. 48

### Absence de parité dans les listes électorales : date d'appréciation et étendue des sanctions

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954  
Par Nicolas Léger et Julien Bretzner, ..... p. 51





La commission presse de la promotion 2025/2026 du Master Droit social a le plaisir de vous présenter un nouveau numéro de sa revue jurisprudentielle *Aurore Jurisprudentielle*. Dans cette édition, nous revenons sur les principales actualités jurisprudentielles du mois de septembre 2025, marquées par d'importants revirements et par une forte empreinte du droit européen dans la construction du droit social français.

Dans le premier article commenté dans la revue *Liaisons sociales Quotidien - N° 19363*, par deux arrêts du 10 septembre 2025, la Cour de cassation poursuit l'alignement du droit français sur le droit de l'Union européenne en matière de congés payés. Ces décisions marquent un double revirement de jurisprudence majeur, inspiré par la directive 2003/88/CE et par l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, consacrant le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

Le deuxième article, commenté par Sofiane Coly, évoque la solution rendue par la Cour de cassation le 25 juin 2025 à propos de la sanction encourue par un salarié qui pendant son arrêt maladie a exercé une activité concurrente.

L'article commenté par Thomas Vaccaro évoque la solution rendue par la Cour de cassation le 25 juin 2025 à propos des sanctions encourues en cas de nullité de la période d'essai qui ne sont pas les mêmes que celles encourues prévues par le Code du travail en cas de licenciement nul.

L'article commenté par Sébastien Ranc évoque le contexte des questions prioritaires de constitutionnalité adressé au Conseil Constitutionnel sur l'information par l'employeur au salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable dans le cadre d'un licenciement disciplinaire, du droit de se taire.

L'article commenté par Catherine Berlaud dans la gazette du Palais le 23/09/2025 évoque une décision récente de la Cour de cassation ( Cass. Soc., 10 sept. 2025, no 23-22722) qui a censuré une décision validant un licenciement disciplinaire fondé sur des faits religieux relevant de la vie privée de la salariée.

L'article commenté par Luc De Montvalon évoque la solution rendue par la Cour de cassation le 27 mai 2025 à propos du licenciement d'une salariée enceinte, jugé valable en raison de l'impossibilité de maintenir le contrat liée à des risques psychosociaux, mais cassé partiellement pour défaut de motivation sur l'obligation de sécurité de l'employeur.

Le commentaire rédigé par Grégoire Loiseau revient sur l'arrêt de la chambre sociale en date du 9 juillet 2025, relatif au contentieux des travailleurs de plateforme. Cette décision marque une rupture avec la jurisprudence antérieure, dans la mesure où elle écarte l'existence du lien de subordination et donc la requalification en contrat de travail.

Dans l'article rédigé par Dominique Asquinazi-Bailleux, il est question de l'arrêt rendu le 26 juin 2025 par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, qui est venu clarifier le moment où s'apprécient les conditions d'un tableau de maladies professionnelles.

L'article commenté par Arnaud Lucchini, maître de conférences à l'université Sorbonne Paris Nord (IRDA et EDSM) dans Bulletin Joly Travail - le 01/09/2025 évoque la décision de la Cour de cassation de reconnaître à l'Union syndicale Solidaires le pouvoir de trancher un conflit de désignation interne. L'auteur met en avant le rôle déterminant des statuts syndicaux dans l'organisation et le règlement des différends entre membres souligné par la Cour de cassation.

*Cet arrêt du 10 septembre 2025 rappelle avec force que la discrimination syndicale entraîne automatiquement un droit à réparation. La Cour de cassation casse la décision de la cour d'appel qui avait refusé d'indemniser le salarié, estimant que la seule reconnaissance de la discrimination suffisait. Elle réaffirme ainsi le caractère d'ordre public de l'interdiction des discriminations syndicales et l'automaticité de l'indemnisation, sans exigence de preuve d'un préjudice distinct.*

L'article commenté par Nicolas Léger et Julien Bretzner, évoque les solutions rendues par la Cour de cassation le 21 mai 2025 et 4 juin 2025 à propos de l'absence de parité dans les listes électorales.

La commission presse vous souhaite une excellente lecture !



## **TEMPS DE TRAVAIL**

### **CONGÉS PAYÉS : LA COUR DE CASSATION POURSUIT L'ALIGNEMENT SUR LE DROIT EUROPÉEN**

*Publié le 12 septembre 2025*

*Par deux arrêts du 10 septembre qui seront publiés au rapport annuel, la Cour de cassation rouvre la séquence sur la mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Elle opère ainsi deux nouveaux revirements de jurisprudence très attendus. D'une part, elle reconnaît désormais le droit au report des congés payés lorsqu'un arrêt pour maladie survient durant cette période. D'autre part, les congés payés doivent dorénavant être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.*

Après avoir, dans ses arrêts du 13 septembre 2023, reconnu aux salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés en s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit un droit au congé annuel payé (v. l'actualité n° 18876 du 18 sept. 2023), la Cour de cassation franchit une nouvelle étape et opère deux revirements attendus dans deux arrêts du 10 septembre. Dans le premier (n° 23-22.732), elle consacre le droit au report des congés payés lorsque le salarié tombe malade durant cette période. Dans le second (n° 23-14.455), elle juge qu'il convient, désormais, de prendre en compte les congés payés dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Deux décisions qui mettent fin à des jurisprudences anciennes que la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) avait déjà jugées contraires à la directive 2003/88/CE garantissant un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

## DROIT AU REPORT EN CAS D'ARRÊT MALADIE SURVENANT DURANT LES CONGÉS PAYÉS

Jusqu'alors, la Cour de cassation estimait que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail. Elle faisait ainsi prévaloir la première cause de suspension du contrat (*Cass. soc.*, 4 déc. 1996, n° 93-44.907 ; v. *le dossier pratique -Temps trav., congés-* n° 85/2025 du 12 mai 2025). La CJUE a toutefois jugé cette position contraire à la **directive** n° 2003/88/CE, la finalité de ce droit (repos et loisirs) ne pouvant être confondue avec celle de l'arrêt maladie (rétablissement) (*CJUE*, 21 juin 2012, n° C-78/11). Un revirement de la chambre sociale était donc prévisible en cas de présentation d'un pourvoi portant sur cette question, *a fortiori* depuis que la Commission européenne a, le 18 juin dernier, mis la France en demeure d'adapter sa législation sur ce point (*v. l'actualité* n° 19313 du 30 juin 2025).

C'est désormais chose faite avec l'un des deux arrêts du 10 septembre (n° 23-22.732). Interprétant l'article L. 3141-3 du Code du travail à la lumière de l'article 7 § 1 de la **directive** n° 2003/88/CE, la chambre sociale juge désormais que « le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie ».

« Puisque la maladie l'empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés », insiste le communiqué joint à l'arrêt.

Pour bénéficier d'un tel report, le salarié devra toutefois veiller à notifier son arrêt de travail à l'employeur. En l'espèce, après avoir constaté que les arrêts de travail avaient bien été « notifiés à l'employeur », la Haute juridiction a ainsi considéré que la salariée pouvait prétendre « au report des jours de congé correspondants, qui ne pouvaient pas être imputés sur son solde de congés payés ».

Prise en compte des congés dans le décompte des heures supplémentaires

La seconde affaire (n° 23-14.455) portait sur la question de la prise en compte des congés payés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En la matière, le Code du travail prévoit simplement que « toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire [35 heures] ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale » (*C. trav.*, art. L. 3121-28). Seuls doivent par principe être pris en compte les heures de travail effectif et les temps assimilés. Or, la Cour de cassation jugeait de manière constante que les jours de congés payés ne pouvaient être pris en compte, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraire, pour déterminer l'existence d'heures de travail accomplies au-delà de l'horaire hebdomadaire légal (*v. par ex.* : *Cass. soc.*, 4 avr. 2012, n° 10-10.701 P ; *Cass. soc.*, 25 janv. 2017, n° 15-20.692 D). En se conformant à cette jurisprudence, la cour d'appel avait jugé, dans l'affaire tranchée le 10 septembre, qu'il n'était possible de retenir des heures supplémentaires qu'une fois les 35 heures de travail « effectif » par semaine dépassées. En conséquence, lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé, sa semaine de travail « effectif » devient mécaniquement incomplète.

La CJUE a cependant estimé, en 2022, qu'une telle règle produisait un effet dissuasif sur la prise du congé annuel et était donc contraire à la directive 2003/88/CE et à l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux (CJUE, 13 janv. 2022, n° C-514/20 ; v. *le dossier jurisprudence hebdo n° 64/2022 du 5 avr. 2022*). Article 31 § 2 qui, rappelons-le, s'est vu reconnaître un effet direct horizontal et peut donc être invoqué dans les litiges entre particuliers (salarié-employeur de droit privé), à charge pour le juge national de laisser inappliquées les réglementations ou pratiques contraires (CJUE, 6 nov. 2018, n° C-619/16 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340 BR). Une évolution de la jurisprudence française sur ce point était donc là encore prévisible.

Dans son arrêt du 10 septembre, la Cour de cassation procède ainsi au revirement commandé par la jurisprudence européenne, en se fondant sur l'effet direct de l'article 31 § 2 précité. Elle juge ainsi qu'il convient « d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du Code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé ». En conséquence, « ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine », affirme la Cour de cassation.

« La solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce soumise à la Cour de cassation et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail, puisque la solution énoncée par la Cour de justice de l'Union européenne repose sur l'effet potentiellement dissuasif du système de détermination des heures supplémentaires applicable en droit interne sur la prise du congé payé par le salarié », avertit la notice de l'arrêt qui sera publiée au rapport annuel.

## EN PRATIQUE

Ces deux revirements ne devraient pas bouleverser les pratiques, nombre d'employeurs ayant déjà anticipé ces solutions en mettant en œuvre les principes dégagés par la jurisprudence européenne.

En effet, s'agissant de la préservation des droits du salarié qui tombe malade durant sa période de congés payés, le ministère du Travail recommandait déjà aux employeurs, « afin d'éviter tout contentieux inutile et sans préjudice des dispositions conventionnelles éventuellement applicables » de s'inspirer de la décision de la CJUE du 21 juin 2012 ainsi que d'un arrêt de la Cour d'appel de Versailles ayant admis le droit au report des congés payés dans une telle hypothèse (CA Versailles, 18 mai 2022, n° 19/03230). Et d'ajouter, par référence à l'article L. 3141-19-1 du Code du travail, que « dès lors que des jours de congés payés, ayant coïncidé avec un arrêt maladie, font l'objet d'un report, les règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie devront être respectées et l'employeur devra observer la procédure d'information du salarié » (*Fiche pratique « Les congés payés », version actualisée en dernier lieu le 3 juill. 2025*).

S'agissant de l'intégration des congés payés dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, l'arrêt de la CJUE du 13 janvier 2022 avait également incité nombre d'entreprises à adapter leurs pratiques, en prévision d'un futur revirement de la Cour de cassation.

Pour les autres, ces décisions imposent désormais une révision de la politique de gestion des congés et de la paie, ainsi qu'une mise à jour des logiciels de gestion des absences. Le risque contentieux ne doit pas être négligé : les salariés peuvent réclamer le report des congés perdus alors qu'un arrêt de travail avait été notifié à l'employeur (ou une indemnité compensatrice en cas de rupture du contrat), ainsi que le paiement des heures supplémentaires sur les semaines où des jours de congés payés ont été posés, dans les limites de la prescription (trois ans pour les créances de nature salariale).

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 791 du 10 septembre 2025, Pourvoi n° 23-22.732

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 789 du 10 septembre 2025, Pourvoi n° 23-14.455





## DE LA SANCTION DU SALARIÉ DÉLOYAL

*Semaine Sociale Lamy, N° 2151, 15 septembre 2025*

Par Sofiane Coly

Associé fondateur, Dairia avocats

«Une chose n'est pas juste parce qu'elle est loi, mais elle doit être loi parce qu'elle est juste.  
» (Montesquieu)

Le droit, disait Montesquieu, ne saurait être un pur énoncé d'autorité. Il est un langage de justice, ou il n'est rien. Et lorsqu'un arrêt de la Cour de cassation emporte l'adhésion de certains praticiens tout en éveillant chez d'autres un scepticisme nourri d'exigence conceptuelle, il devient alors - au-delà de sa portée normative - un révélateur idéologique.

Tel est, à mes yeux, l'effet produit par l'arrêt rendu le 25 juin 2025 par la chambre sociale (Cass. soc., 25 juin, 2025, no 24-16.172).

Sous couvert d'une affaire statutaire bien circonscrite - un salarié des industries électriques et gazières (IEG), en arrêt maladie, ayant exercé une activité incompatible avec son statut - la Haute juridiction ouvre en réalité une brèche plus large.

Car, en validant la faute grave sans exiger la preuve d'un préjudice concret, la Cour opère un déplacement méthodologique. Certes, elle se fonde formellement sur la violation d'un statut particulier. Mais le raisonnement qu'elle tient - un manquement à une norme interne suffit - pourrait fort bien s'exporter.

Et c'est là que se noue la tension : l'exception statutaire pourrait n'être qu'un laboratoire jurisprudentiel, une étape dans l'émancipation progressive du juge vis-à-vis de l'exigence traditionnelle de dommage, dans les hypothèses d'activités exercées durant un arrêt maladie.

Est-ce un virage méthodologique ? Un rappel orthodoxe d'une règle spéciale ? Ou peut-être les deux - et c'est bien cela qui nourrit le débat.

Voici l'attendu de tous les délits :

« 11. Selon l'article 22 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, la non-production des certificats médicaux initiaux comme de prolongation ci-dessus prévus, l'inobservation dûment constatée des prescriptions médicales, le fait de se livrer à un travail rémunéré constituent autant de violations du présent statut. Ces variations entraîneraient automatiquement pour l'intéressé :

- a) des sanctions disciplinaires d'une extrême gravité ;
- b) la perte automatique des avantages du présent statut en ce qu'ils sont supérieurs à la loi générale sur la sécurité sociale.

12. L'arrêt retient qu'il est reconnu par le salarié qu'il a effectué des prestations de travail auprès d'un autre employeur pendant son arrêt de travail du 30 novembre 2015 au 3 février 2016 et que la réalité des faits reprochés résulte également des pièces versées au dossier.

13. La cour d'appel a pu en déduire qu'en accomplissant un travail rémunéré au profit de la société Formapelec alors qu'il était en arrêt de travail, le salarié avait violé les dispositions du statut national du personnel des industries électriques et gazières, sans qu'il soit nécessaire de démontrer la réalité du dommage résultant de ce manquement pour l'entreprise, et que ce manquement, au regard de la récurrence des prestations, au nombre de huit pendant le même arrêt de travail, caractérisait un manquement d'une gravité telle qu'elle empêchait la poursuite du contrat de travail. »

Sur les réseaux, notamment sur LinkedIn, les commentaires se sont multipliés, parfois tranchants, souvent éclairants. Les praticiens y ont vu tantôt un arrêt d'espèce, tantôt un signal faible, une possible rupture dans la construction prétorienne des contours de la loyauté contractuelle.

Le professeur Patrice Adam, avec qui j'ai eu l'occasion d'échanger publiquement, y a vu pour sa part une décision technique, sans portée normative véritable. Selon lui, la messe n'était pas dite.

J'ai moi-même écrit que la messe était dite.

Sans doute par idéal - celui d'un droit du travail plus prévisible, plus opérant pour l'entreprise.

Mais aussi, il faut le dire, par idéologie assumée : parce que je crois que la loyauté n'est pas une variable d'ajustement, mais une exigence fondamentale du contrat de travail, y compris - et peut-être surtout - durant l'arrêt maladie.

Et puis, parce que j'avais envie que cela évolue.

Ce n'est pas un dogme que je défends. C'est un débat que j'ouvre. Car le droit, s'il veut rester juste, doit être discuté - et parfois contesté.

Se pose donc une question plus large extrêmement politique :

« La loyauté contractuelle, même durant l'arrêt maladie, peut-elle justifier à elle seule la rupture immédiate du contrat, en dehors de toute atteinte objectivée à l'entreprise ? »

## **CE QUE DIT L'ARRÊT**

### **• Les faits**

Un salarié relevant du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG) a été placé en arrêt de travail pour maladie du 30 novembre 2015 au 3 février 2016. Durant cette période de suspension de son contrat de travail, il a effectué à huit reprises des prestations rémunérées pour le compte d'un autre employeur, la société Formapelec. Ces faits ont été reconnus par le salarié lui-même et établis par les pièces du dossier versées aux débats.

En application de ces éléments, l'employeur a engagé une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié, qu'il a sanctionné par un licenciement pour faute grave.

### **• La procédure**

Saisi par le salarié, le conseil de prud'hommes a été amené à apprécier la légitimité du licenciement. En appel, les juges du fond ont retenu que le salarié avait commis un manquement à ses obligations statutaires en exerçant une activité rémunérée pendant son arrêt de travail. La cour d'appel a estimé que cette seule violation suffisait à justifier la faute grave, sans qu'il soit nécessaire de démontrer un préjudice subi par l'entreprise.

Le salarié s'est pourvu en cassation, contestant notamment l'absence de caractérisation d'un dommage imputable à son comportement.

### **• Le problème de droit**

La Cour de cassation devait se prononcer sur le point de savoir si un salarié en arrêt maladie, ayant exercé une activité rémunérée en violation d'un statut particulier, peut être licencié pour faute grave sans que soit rapportée la preuve d'un préjudice causé à l'employeur.

### **• La solution retenue**

Dans un arrêt rendu le 25 juin 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi et valide la position de la cour d'appel.

Elle fonde sa décision sur les dispositions précises de l'article 22 du statut national des IEG. Ce texte prévoit que la non-observation des prescriptions médicales et le fait de se livrer à un travail rémunéré pendant un arrêt maladie constituent des violations statutaires. Il précise en outre que ces violations entraînent automatiquement des sanctions disciplinaires d'une extrême gravité ainsi que la perte des avantages statutaires.

Sur le fondement de ce texte, la Cour relève que le salarié a bien exécuté un travail rémunéré pendant son arrêt de travail, et ce à huit reprises. Elle retient que ce comportement, en contradiction manifeste avec les dispositions statutaires, constitue un manquement d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Elle ajoute qu'il n'était pas nécessaire, dans ces circonstances, de démontrer un dommage spécifique pour l'entreprise. La seule violation du statut suffit à caractériser la gravité du comportement reproché, compte tenu de la nature et de la fréquence des faits.

### • Le dispositif

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié. Elle confirme que la cour d'appel a pu légalement déduire des faits établis l'existence d'un manquement grave aux obligations statutaires du salarié. Elle juge ainsi que la faute grave était caractérisée, sans qu'il soit exigé de preuve d'un préjudice pour l'entreprise.

### CE QUE DISAIT LA COUR DE CASSATION

Jusqu'à cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation adoptait une position claire et constante : l'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie n'était pas, en soi, fautif.

Pour qu'un licenciement disciplinaire soit valable, il fallait démontrer un manquement à l'obligation de loyauté - manquement qui, pour être caractérisé, devait avoir causé un préjudice à l'employeur.

Ainsi, dans plusieurs décisions antérieures, la Haute juridiction a rejeté des licenciements pour faute grave en l'absence de préjudice objectivable :

#### **Cass. soc., 4 juin 2002, n° 00-40.894 :**

Un salarié, conducteur receveur, est licencié pour faute grave au motif d'avoir effectué une activité de « dépannage » dans une station-service pendant un arrêt maladie. L'activité était non rémunérée. La Cour de cassation affirme que l'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie ne constitue pas, en soi, un manquement à l'obligation de loyauté. Elle valide l'arrêt d'appel qui avait retenu l'absence de déloyauté compte tenu du caractère bénévole et non concurrentiel de l'activité.

La loyauté du salarié ne se présume pas violée du seul fait de l'exercice d'une activité pendant l'arrêt. Il faut un élément aggravant, comme une rémunération, une concurrence, ou un préjudice.

**Cass. soc., 12 oct. 2011, n° 10-16.649 :** Un salarié aide régulièrement son épouse sur un marché pendant son arrêt maladie, y compris en dehors des heures de sortie autorisées. Il est licencié pour faute grave. La Cour casse l'arrêt d'appel, au motif que ce dernier n'avait pas constaté l'existence d'un préjudice pour l'employeur. Même une activité répétée et lucrative, en dehors des horaires médicaux autorisés, ne suffit pas à caractériser une faute grave sans démonstration d'un préjudice.



• **Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 16-28.513** : Un salarié, en arrêt maladie, crée une société d'hôtellerie non concurrente. Son employeur lui reproche un manque de loyauté et une clause d'exclusivité. Rejet du licenciement. La Cour retient l'absence de rémunération, l'absence de concurrence, et surtout l'absence de préjudice direct pour l'employeur. Même en présence d'une clause d'exclusivité, l'activité parallèle ne suffit pas à fonder une faute grave sans démonstration concrète de préjudice.

• **Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-10.017** : Une salariée en arrêt maladie poursuit une activité professionnelle dans une société dont elle est associée. Son employeur invoque l'augmentation de son compte courant d'associé pour justifier un préjudice. La Cour juge que le seul fait que l'employeur continue à verser un complément de salaire n'établit pas un préjudice suffisant pour justifier un licenciement disciplinaire. Le préjudice ne peut pas résulter du seul maintien du salaire pendant l'arrêt maladie, même si le salarié exerce une activité parallèle.

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation a, pendant plus de deux décennies, affirmé avec constance une exigence claire et structurante :

« L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail pour maladie ne constitue pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté. »

Pour que cette activité constitue une faute, il fallait démontrer :

- - un préjudice concret pour l'employeur ou l'entreprise ;
- - que ce préjudice ne pouvait résulter du seul maintien du salaire durant la suspension du contrat.

### **UNE BRÈCHE OUVERTE ?**

En validant le licenciement d'un salarié en arrêt maladie, ayant exercé une activité rémunérée en violation du statut des IEG, sans exiger la démonstration d'un préjudice pour l'employeur, la Cour de cassation fait plus que trancher une affaire statutaire. Elle ouvre, discrètement mais assurément, une faille.

Certes, le fondement de l'arrêt repose sur un texte spécifique : l'article 22 du statut du personnel des industries électriques et gazières, qui érige en faute grave, sans nuance, l'exercice d'un travail rémunéré pendant un arrêt maladie.

Mais la portée de la décision dépasse les frontières de ce statut. Car ce que la Cour valide ici, c'est la possibilité pour l'employeur de sanctionner un manquement « formel », même en l'absence de conséquence dommageable.

Autrement dit : l'existence du préjudice n'est plus une condition nécessaire à la qualification de la faute grave, du moins dans certaines hypothèses réglementaires.

Et c'est là que la boîte de Pandore s'entrouvre.

Si l'on peut licencier pour faute grave sans avoir à démontrer de désorganisation, de trouble objectif ou de préjudice économique, alors :

- *Quid de l'activité ponctuelle exercée pendant un arrêt pour troubles psychosociaux ?*
- *Quid du salarié qui, en arrêt, consacre quelques heures à un projet personnel, sans lien avec l'entreprise ?*
- *Quid des clauses d'exclusivité ou du règlement intérieur invoqués en miroir d'un statut ?*

Derrière l'argument d'espèce, une logique se dessine : celle d'un retour à une lecture morale du contrat de travail, fondée sur la pure transgression de la norme, et non plus sur l'impact réel de cette transgression.

Et cela change tout. Car cela déplace le curseur de la gravité fautive : on ne juge plus l'effet sur l'entreprise, mais le comportement du salarié comme tel. La loyauté devient une vertu imposée, moins une exigence opérationnelle qu'un idéal de conduite - presque disciplinaire.

Or cette conception peut séduire l'entreprise, notamment dans un contexte de défiance croissante vis-à-vis de certains usages de l'arrêt maladie. Mais elle peut aussi, si elle s'étend, affaiblir la sécurité juridique des salariés en période de vulnérabilité, en brouillant la frontière entre la sphère professionnelle et la liberté personnelle résiduelle.

Ce n'est pas seulement une inflexion. C'est une contradiction assumée. Une rupture que la Cour de cassation opère en à peine deux ans, sur un fondement pourtant identique : des dispositions statutaires d'origine réglementaire, visant à encadrer les obligations du salarié pendant un arrêt maladie.

Car en 2023, dans l'arrêt RATP (Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2023, n° 21-20.526), la Haute juridiction avait précisément été saisie d'une affaire voisine : un salarié placé sous un régime spécial de sécurité sociale (celui de la Régie autonome des transports parisiens), avait participé à 14 compétitions de badminton pendant ses arrêts de travail.

La révocation avait été prononcée sur le fondement de l'article 88 du statut du personnel, interdisant toute activité - même non rémunérée - sans autorisation préalable.

Plus précisément, cet article prévoit le maintien intégral du salaire en cas d'arrêt maladie ainsi que la gratuité des soins à certaines conditions, notamment celle de s'abstenir de toute activité, rémunérée ou non, sauf autorisation expresse de la caisse de coordination des assurances sociales (CCAS) de la RATP. En vertu de ces mêmes dispositions statutaires, tout agent ayant enfreint cette dernière prescription peut être déféré devant le conseil de discipline, et par conséquent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Et pourtant, la Cour avait rejeté le pourvoi, réaffirmant :

- - que l'activité, même contraire au statut, ne constituait pas en elle-même un manquement fautif ;

- - que le préjudice restait l'élément central à démontrer, peu important le financement par l'entreprise du régime de protection sociale ;
- - et que ni la simple incompatibilité entre pathologie et activité physique, ni le nombre de participations ne suffisaient à renverser cette exigence de preuve.

Une position limpide, conforme à la ligne antérieure : pas de faute sans conséquence. Pas de sanction disciplinaire grave sans dommage.

Et deux ans plus tard... un virage.

La contradiction est d'autant plus marquante que :

- - dans les deux cas, la faute repose sur la violation d'un statut réglementaire spécifique ;
- - dans les deux cas, l'entreprise assume seule la couverture du risque maladie ;
- - et dans les deux cas, aucune désorganisation ni impact opérationnel n'étaient établis.

Dès lors, comment ne pas y voir une inflexion jurisprudentielle ? Là où, en 2023, la Cour exigeait une preuve rigoureuse de préjudice, elle semble en 2025 présumer la gravité du manquement du seul fait de l'infraction à une norme interne, même non contractuelle.

La loyauté est réifiée. Elle devient un impératif absolu - indépendant des conséquences. C'est un tournant méthodologique, mais aussi philosophique.

## **LE DROIT DU TRAVAIL ENTRE POSITIVISME ET FINALISME : UN DÉBAT RELANCÉ**

Ce glissement nous ramène à une interrogation plus profonde : le droit du travail est-il un droit des faits ou un droit des normes ?

• Si l'on considère que la règle contractuelle ou réglementaire suffit à elle seule à fonder une faute, on bascule dans une logique positiviste : le droit est ce qui est écrit, et tout manquement est en soi punissable.

• Si l'on continue à exiger une conséquence, un effet, un trouble réel, on reste fidèle à un droit finaliste, qui ne sanctionne pas l'intention ou la transgression abstraite, mais l'atteinte portée à l'équilibre contractuel.

Et cette tension n'est pas neutre. Elle traduit une vision politique du rapport de travail :

• La première approche (formelle) renforce le pouvoir normatif de l'employeur, surtout si les clauses sont bien rédigées.

• La seconde (finaliste) protège la liberté résiduelle du salarié, même en période de fragilité, comme un arrêt maladie.

Alors oui, la question mérite d'être posée. Et pas seulement en droit. Elle mérite d'être posée en conscience, parce qu'elle engage une certaine idée du contrat de travail, de la subordination, et - *in fine* - de la justice dans l'entreprise.



## **LE SALARIÉ DONT LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI EST NULLE NE PEUT PRÉTENDRE AUX MÊMES SANCTIONS QUE CELLES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL POUR LE LICENCIEMENT NUL**

*Dans un arrêt du 25 juin 2025, la Cour de cassation précise de manière explicite que le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif 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.*

Par Thomas Vaccaro  
Avocat, Vaughan Avocats  
Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999 FS-B

### **Les faits, les prétentions des parties et la décision**

Une salariée a été engagée à compter du 16 décembre 2013, puis placée en arrêt de travail pour la période allant du 13 janvier 2014 au 17 août 2014. Le 22 juillet 2014, l'employeur lui a notifié la rupture de sa période d'essai. L'affaire est portée devant le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel et la salariée obtient la condamnation de l'employeur à lui payer 5 000 euros à titre de dommages intérêts pour rupture abusive de sa période d'essai.



La salariée se pourvoit en cassation et fait valoir trois principaux arguments :

- la rupture d'une période d'essai fondée sur un motif discriminatoire est nulle, or en retenant pour condamner l'employeur à la seule somme de 5 000 euros que la rupture était intervenue quelque temps après l'annonce de sa grave maladie de sorte qu'elle était discriminatoire, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-4 du Code du travail.
- ce qui est nul est censé n'avoir jamais existé de sorte qu'elle aurait dû être réintégrée ou à défaut obtenir l'indemnité prévue comme sanction de la discrimination, à savoir une somme ne pouvant être inférieure à six mois de salaires ;
- en retenant que la sanction d'un licenciement discriminatoire ne pouvait être appliquée à la rupture de la période d'essai, la cour d'appel a assimilé la rupture discriminatoire à une simple rupture abusive et a ainsi privé l'interdiction des discriminations d'une sanction effective, proportionnée et dissuasive, en violation des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail, interprétés à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Selon elle en effet, il résulte de l'article L. 1231-1 du Code du travail que les dispositions du titre III du livre II du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables à la période d'essai. Dès lors, le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif 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. La Cour de cassation précise par ailleurs que la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 n'est pas applicable en cas de discrimination en raison de l'état de santé. Elle en déduit donc que c'est à juste titre que la cour d'appel a retenu que la salariée pouvait prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la rupture discriminatoire de sa période d'essai dont elle a souverainement fixé le montant.

### **La portée de la décision**

La période d'essai est une spécificité du droit du travail. Ce temps de la vie du contrat de travail - qui est strictement encadré par la loi (C. trav., art. L. 1221-19 et s.) et par les conventions collectives la plupart du temps - se justifie pleinement au regard de l'économie du contrat de travail.

En effet, la période d'essai apparaît comme un véritable test professionnel en ce qu'elle permet à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et à ce dernier de vérifier si les fonctions qui lui sont confiées et l'environnement de travail lui conviennent (Aubree Y., Période d'essai, RT D, avr. 2023). Ce n'est que si l'essai est satisfaisant que le contrat devient définitif et qu'il produit l'ensemble de ses effets pour les parties cocontractantes.

Autrement dit donc, la période d'essai est un dispositif dérogatoire du droit commun des contrats, régi par des règles légales et conventionnelles spécifiques.

C'est en ayant ces principes en tête qu'il convient de lire cette décision du 25 juin 2025. En l'espèce la Cour de cassation se penche sur une question n'ayant, jusqu'à aujourd'hui, pas clairement été tranchée : celle de la sanction afférente à la nullité de la période d'essai. S'il ne fait pas de doute que la rupture de la période d'essai fondée sur un des motifs illicites listés par le Code du travail (C. trav., art. L. 1132-1) est nulle, la question des effets de cette nullité pose plus de questions.

La loi fixe une règle de principe selon laquelle les dispositions du Code du travail prévues au titre III du livre II du Code du travail « *ne sont pas applicables pendant la période d'essai* » (C. trav., art. L. 1131-1), principe pleinement justifié au regard de la spécificité et de l'objectif de la période d'essai, qui implique par nature une certaine flexibilité.

C'est sur la base de ce principe que la Cour de cassation a retenu que le salarié dont la rupture de la période d'essai était abusive ne pouvait prétendre au versement de l'indemnité de préavis, propre au licenciement (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-26.333) ou encore en considérant que le salarié dont la rupture de la période d'essai était nulle car notifiée en période de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ne pouvait prétendre à l'indemnité prévue à l'article L. 1235-23 du Code du travail (Cass. soc., 9 janv. 2019, n° 17-31.754).

Sans réelle surprise donc, la Cour de cassation vient en l'espèce préciser que le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul, à savoir une indemnité ne pouvant être inférieure à six mois de salaires. Sur ce point, la Cour de cassation met clairement un terme à la position très largement contestable que pouvaient tenir certaines cours d'appel (voir notamment, CA Bordeaux, 29 avr. 2021, n° 19/00851 : « *les dispositions relatives au licenciement ne s'appliquant pas à la période d'essai aux termes de l'article L. 1231-1 du code du Travail, Mme X ne peut prétendre qu'à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai, au moins égale à celle prévue à l'article L. 1235-3-1 du code du travail* »).

Reste alors la question de la réintégration, sanction prévue comme alternative à l'indemnité plancher de six mois prévue à l'article L. 1235-3-1 du Code du travail.

S'il est vrai qu'en droit général des contrats l'acte dont la nullité est prononcée est censé n'avoir jamais existé (C. civ., art. 1178) et que ce principe est repris en cas de nullité du licenciement (art. L. 1235-3-1 préc.), il n'est pas clairement exposé dans le cadre de la nullité de la période d'essai.

Au contraire, la loi et la jurisprudence de la Cour de cassation semblent plutôt l'exclure.

Tout d'abord, les dispositions prévoyant la réintégration se trouvent dans le titre III du livre II du Code du travail de sorte qu'une lecture stricte de l'article L. 1231-1 du Code du travail - qui exclut pour rappel ces dispositions du code à la période d'essai - permet de considérer que le législateur a entendu exclure la réintégration en cas de nullité de la période d'essai.

En effet, pour quelle raison ce dernier prévoirait expressément la réintégration pour la nullité du licenciement mais pas pour celle de la période d'essai ? C'est sans doute bien parce qu'il a entendu réserver un régime juridique spécifique et dérogatoire à cette dernière, et c'est là le sens même de l'article L. 1231-1 du Code du travail. Et il ne faut pas l'oublier, les dispositions spécifiques dérogent aux dispositions générales.

Certains pourraient arguer que l'arrêt du 25 juin 2025 ne permet pas d'affirmer que la réintégration est exclue en cas de nullité de la période d'essai en se référant à un arrêt inédit de la Cour de cassation du 27 septembre 2023 qui semble dire le contraire (Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 21-22.449). Pour autant dans cette affaire de 2023, le pourvoi ne portait pas sur le bien-fondé de la réintégration, mais uniquement sur le calcul de l'indemnité d'éviction de sorte que la Cour de cassation n'a pas répondu à la question.

Au contraire, en l'espèce, dans cette décision publiée du 25 juin 2025, la salariée évoquait expressément dans son pourvoi la question de la réintégration (« qu'en retenant que la sanction d'un licenciement discriminatoire, à savoir la réintégration et, à défaut, des dommages-intérêts au moins équivalents à six mois de salaire, ne pouvait être appliquée à la rupture de la période d'essai, ce qui avait pour effet d'assimiler la rupture discriminatoire à une simple rupture abusive, en ne l'assortissant pas d'une sanction plus sévère, la cour d'appel, qui a privé l'interdiction des discriminations d'une sanction effective, proportionnée et dissuasive, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, interprétés à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ») de sorte que celle-ci était bien au cœur du débat. Dès lors, si elle avait voulu exclure la réintégration du principe retenu, la Cour de cassation aurait plutôt choisi une formulation du type « le salarié qui ne sollicite pas sa réintégration ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul ». Ce n'est pas le cas en l'espèce.

Enfin et c'est un argument de bon sens, il y aurait une disproportion manifeste à sanctionner la nullité de la période d'essai soit par des dommages et intérêts « limités » (c'est-à-dire potentiellement moins important que le plancher de six mois de salaires), soit par la réintégration, qui implique le versement d'une indemnité d'éviction correspondant aux salaires entre la rupture et la réintégration effective, particulièrement élevée au regard des lenteurs de la justice.

En tout état de cause, il n'en reste pas moins que le juge devra sanctionner de manière « effective, proportionnée et dissuasive » (pour reprendre les termes du droit de l'Union européenne) la nullité de la période d'essai, dans le cadre de l'appréciation souveraine des dommages et intérêts par les juges du fond.



# DU DROIT DE SE TAIRE EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE

*De Sébastien Ranc,*

*Cass. soc., QPC, 20 juin 2025, no **25-11250**, FS-B*

*Cass. soc., QPC, 20 juin 2025, no **25-40012**, D*

*CE, 4e et 1re ch. réunies, 18 juin 2025, no **502832***

*Origine des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) et question posée. À la fin du mois de juin 2025 et à quelques jours d'intervalle, trois QPC ont été transmises par les hautes juridictions au Conseil constitutionnel. Leur concomitance n'est pas due au hasard et résulte plutôt du dialogue des juges instauré depuis longtemps entre la Cour de cassation et le Conseil d'État. En synthétisant, les QPC peuvent être résumées de la manière suivante : « L'absence d'information du droit de se taire dans la lettre de convocation à l'entretien préalable d'un licenciement pour motif disciplinaire est-elle inconstitutionnelle ? » L'absence de cette mention paraît anodine et si, demain, elle devenait obligatoire, il suffirait aux praticiens de reproduire un modèle de formulation prérédigeé dans les lettres de convocation et de rajouter une clause aux règlements intérieurs. Pourtant, la mention du droit de se taire et l'analyse qui la sous-tend pourrait bouleverser le régime juridique de l'entretien préalable du licenciement pour motif disciplinaire. C'est au moins une invitation à repenser sa finalité. Pour se faire, il faut revenir sur l'historique du droit de se taire, avant d'imaginer ce que pourrait devenir cet entretien.*

**Historique constitutionnel du droit de se taire.** *Le droit de se taire a d'abord été consacré au niveau européen. Puis, le Conseil constitutionnel a reconnu une valeur constitutionnelle au principe selon lequel « nul n'est tenu de s'accuser », qu'il a rattaché à l'article 9 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen relatif à la présomption d'innocence.*

Il a eu l'occasion de préciser ce que recouvrait le droit de ne pas s'accuser en reconnaissant, pour la première fois, qu'il en découle un droit de se taire – plus précisément, l'information du droit de se taire – en faveur d'une personne mise en cause lors d'une garde à vue. De nombreuses dispositions législatives en matière de procédures pénales ont ensuite été censurées parce qu'elles ne mentionnaient pas le droit de se taire.

Le droit fondamental de se voir notifier le droit de se taire s'est ainsi propagé à travers toute la procédure pénale, avant que le Conseil constitutionnel ne décide de le transposer à la procédure disciplinaire dans une décision du 8 décembre 2023, selon laquelle « ces exigences [dont fait partie le droit de se taire] s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire ». La procédure disciplinaire en question était celle des notaires, mais la généralité de l'attendu a entraîné un effet boule de neige en matière civile. De nombreuses professions ont ainsi vu leur procédure disciplinaire « retoquée » par le Conseil constitutionnel. La boule de neige vient d'atteindre le droit du travail.

L'application du droit de se taire en droit du travail. Quel serait le champ d'application du droit de se taire en droit du travail ? Assurément, seuls les licenciements pour motif disciplinaire seraient concernés. Le droit de se taire pourrait-il s'étendre aux autres sanctions ? Dans la mesure où une des QPC vise seulement l'article L. 1332-2 du Code du travail relatif aux garanties en matière de procédure disciplinaire, sans que cet article soit relié à une disposition du code relative à l'entretien préalable de licenciement, toutes les sanctions disciplinaires sont visées, à l'exclusion de l'avertissement ou de toute autre sanction de même nature. Quid des conseils de discipline prévus par certaines conventions collectives de branche ? Le Conseil constitutionnel est bien entendu incompétent pour contrôler de telles dispositions conventionnelles. Mais la non-stipulation du droit de se taire pourrait être contrôlée par le juge judiciaire. Quid des enquêtes internes ? Elles ne pourraient pas être directement touchées car, s'agissant des agents publics, le Conseil d'État a précisé que « sauf détournement de procédure, le droit de se taire ne s'applique ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent ».

On en vient donc à la question fondamentale de savoir s'il faut appliquer le droit de se taire à la procédure légale et disciplinaire en droit du travail. Rien n'est moins sûr. D'une part, lorsque le législateur a processualisé la rupture du contrat de travail et a, par conséquent, institutionnalisé l'entretien préalable, son intention était certes de créer un espace de discussion entre le salarié et l'employeur en amont de la décision de licencier mais il n'a jamais été question de trop formaliser cet entretien.



C'est la raison pour laquelle la loi prévoit seulement que la convocation doit préciser l'objet de l'entretien et que, au cours de cet entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications de salarié. Rajouter la mention du droit de se taire dans la lettre de convocation serait ainsi contraire à l'intention originelle du législateur. D'autre part, il n'est pas certain qu'il faille transférer l'ensemble des garanties issues de la procédure pénale, dont fait partie le droit de se taire, à un entretien qui se déroule au sein d'une entreprise.

Cela ne signifie pas qu'il ne faille pas renforcer les droits du salarié au cours de cet entretien. L'entretien préalable n'est pas le procès du salarié. Faut-il rappeler que, au cours de cet entretien, celui qui accuse est aussi celui qui juge. La Cour de cassation a d'ailleurs précisé que « le principe du droit à un procès équitable ne s'applique pas au stade non juridictionnel de l'entretien préalable », ou encore que le conseil de discipline au sein de l'entreprise ne constitue pas un tribunal au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Il ne semble pas que ce soit la vision du Conseil constitutionnel, dont la tendance est d'étendre les principes constitutionnels du droit répressif à l'ensemble des procédures disciplinaires. Il a par exemple décidé que « le principe des droits de la défense qui résulte de l'article 16 de la Déclaration de 1789 impose le respect d'une procédure contradictoire dans les cas de licenciement prononcé pour un motif disciplinaire ». Il y a donc fort à parier que le Conseil constitutionnel transpose le droit de se taire à l'entretien préalable d'un licenciement pour motif disciplinaire. Il pourrait émettre une réserve d'interprétation : sans avoir à censurer les dispositions législatives relatives à la procédure disciplinaire, il déciderait qu'elles doivent s'appliquer sous réserve du droit au silence.

**En faveur d'un renouveau de l'entretien préalable.** Imaginons un instant que le droit de se taire soit transposé en droit du travail. Qu'est-ce que cela changerait ? Tout ou pas grand-chose, a-t-on envie de dire. Pas grand-chose si l'on considère qu'il s'agit d'une simple irrégularité procédurale sanctionnée par une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire. Beaucoup plus si l'on estime qu'il y a là une violation d'une liberté fondamentale, entraînant alors la nullité du licenciement. S'agissant des agents publics, le Conseil d'État a décidé que « cette irrégularité n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit, affaiblissant ainsi la portée du droit de se taire.

Quel que soit le choix de la sanction, il faut profiter de ces QPC pour revoir la finalité et le régime juridique de l'entretien préalable, surtout au regard de l'évolution actuelle du régime probatoire. En effet, comment expliquer que, d'un côté, le droit constitutionnel imposerait à l'employeur d'informer le salarié du droit de se taire au cours de l'entretien disciplinaire et que, d'un autre côté, le droit européen lui permette d'enregistrer clandestinement ses propos lors de cet entretien ? Les injonctions semblent contradictoires.

Il faut rehausser les protections qui encadrent la convocation et le déroulé de l'entretien préalable, sans pour autant accorder au salarié l'ensemble des garanties dont il dispose lors d'un procès. Pour mémoire, le droit international prévoit qu'« un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité ». Actuellement, la jurisprudence considère que « l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de licenciement adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits des salariés » En outre, pour qu'un salarié puisse se défendre, « l'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à ce sujet ; qu'en conséquence, il doit être mené dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties et qu'à défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties ». Aussi, « les paroles prononcées par un salarié au cours de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement ».

En revanche, « l'employeur n'est pas tenu de préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'objet de la convocation et non les griefs allégués contre le salarié ». Au cours de cet entretien, « il n'est pas tenu d'engager une discussion sur le bien-fondé d'un éventuel licenciement ». Enfin, « le respect des droits de la défense n'impose pas que le salarié ait accès au dossier avant l'entretien préalable ». Le salarié se rend ainsi à l'entretien préalable sans savoir vraiment ce qu'on lui reproche.

On comprend bien que la jurisprudence n'ait pas pu accorder plus de droits au regard des dispositions laconiques du Code du travail : « La jurisprudence aurait-elle pu interpréter les dispositions légales en ce sens que l'objet de la convocation à un entretien préalable visé par la loi se comprend certes de l'objet immédiat, cad le projet de licenciement, mais également des motifs de la rupture envisagée ? C'eût été incontestablement aller au-delà des termes stricts de la loi mais dans le sens de son esprit et surtout de l'effet utile de l'entretien préalable aussi bien que de la cohérence de l'ensemble de la procédure ». Mais la consécration constitutionnelle du droit de se taire au cours de la procédure disciplinaire pourrait changer la donne. Ne serait-ce pas une invitation pour le juge à accorder au moins au salarié l'accès en amont à son dossier disciplinaire afin qu'il puisse véritablement se défendre au cours de l'entretien ? Mais c'est surtout le législateur qui pourrait rendre ses lettres de noblesse à l'entretien préalable, en instaurant par exemple la rédaction obligatoire d'un procès-verbal à la fin de l'entretien, ce qui éviterait que tout soit, en pratique, joué d'avance. On peut rêver et penser au régime de la garde à vue qui avait été complètement modifié par le législateur à la suite de sa censure par le Conseil constitutionnel. Les enjeux n'étaient pas les mêmes et, malheureusement, il n'est pas certain que ce soit la priorité actuelle du législateur.



# LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE EN RAISON DE FAITS RELEVANT DE LA VIE PRIVÉE

*Issu de Gazette du Palais - n°30 - page 24*

*Date de parution : 23/09/2025*

*Id : GPL482a6*

*Réf : GPL 23 sept. 2025, n° GPL482a6*

*Auteur : Catherine Berlaud*

Cet article fait partie d'un ensemble intitulé : « Panorama de jurisprudence de la Cour de cassation »

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-22722, FS-B (cassation partielle CA Versailles, 5 oct. 2023)  
Une association employeur, spécialisée notamment dans la protection de l'enfance, sanctionne une salariée en prononçant un avertissement, puis une mise à pied disciplinaire de trois jours pour avoir notamment remis des bibles à des jeunes mineures résidentes.  
Après son licenciement, la salariée saisit la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et des sanctions disciplinaires antérieures, soutenant que ces mesures, prises en raison de ses convictions religieuses, étaient discriminatoires.

Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de la prohibition des discriminations en raison des convictions religieuses est nul.

La cour d'appel, pour écarter toute discrimination en raison des convictions religieuses, retient d'abord que la salariée présente des éléments de fait laissant supposer, dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination dès lors qu'elle a été licenciée pour avoir donné une bible à une jeune fille prise en charge par l'association.

Elle relève ensuite que l'association, accueillant des mineurs fragiles et influençables, s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables et que le préambule de son règlement intérieur rappelle les valeurs de l'association, fondées sur le respect de la dignité des personnes accueillies et des droits fondamentaux et énonce que les obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail des professionnels qui y travaillent.

Elle retient que, même en l'absence de toute mission pédagogique, la salariée était en contact avec les mineurs hébergés par l'association, ce qui lui permettait de leur transmettre et leur imposer ses convictions religieuses et que le licenciement est intervenu, non pas du fait des convictions religieuses de la salariée ni même de leur expression, mais de son comportement prosélyte consistant par des actes, la remise de bibles, et des propos de nature à imposer à des mineurs vulnérables sa religion, sans tenir compte de leur liberté d'embrasser ou non une religion et notamment une autre religion que la sienne.

Elle en déduit en premier lieu que l'employeur démontre, par des éléments étrangers à toute discrimination, que la sanction disciplinaire se justifiait de même que la restriction à l'expression religieuse, du fait du danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise, de sorte que le licenciement n'est pas nul et, en second lieu, que cette démarche de la salariée, intervenant après les faits similaires qui lui avaient été reprochés par deux fois, relevait du prosélytisme et que l'employeur était légitime à considérer que le comportement réitéré depuis deux ans de la salariée à l'égard d'une population mineure et fragile, constituait un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses, allant au-delà de l'expression de ces convictions, entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur, de sorte que le licenciement était fondé par une cause réelle et sérieuse.

En statuant ainsi, alors qu'elle a constaté que la salariée, agente de service et non éducatrice, avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où la mineure avait été admise pour lui remettre une bible, ce dont il résulte que les faits reprochés par l'employeur étaient intervenus en dehors du temps et du lieu du travail de la salariée et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles, de sorte que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant, dans la vie personnelle de la salariée, de l'exercice de sa liberté de religion est discriminatoire et donc nul, la cour d'appel viole les textes susvisés.



## RELATIONS INDIVIDUELLES - LE LICENCIEMENT D'UNE SALARIÉE ENCEINTE POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

Le contentieux relatif au licenciement lié à l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement n'est pas des plus abondants. S'il laisse souvent apparaître une réticence prétorienne à reconnaître une telle impossibilité, il ressort d'un arrêt du 27 mai 2015 qu'elle peut résulter de la nécessité pour l'employeur de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

En l'espèce, une salariée s'était trouvée en arrêt de travail pour maladie du 6 juillet au 7 octobre 2016. Au terme de cet arrêt, elle avait été déclarée apte à son poste mais dispensée d'activité par l'employeur. Ce dernier attendait la remise d'un rapport par le CHSCT, saisi par des collègues ayant dénoncé une dégradation de leurs conditions de travail et l'existence de risques psychosociaux (RPS) en lien avec sa réintégration.

Le 16 novembre 2016, le CHSCT conclut à l'existence de RPS graves en cas de retour de la salariée à son poste, tant pour son équipe que pour l'intéressée elle-même. Ces conclusions furent confirmées par l'inspecteur du travail qui releva une réelle inquiétude de ses collègues. Dans ces conditions, il lui semblait improbable d'envisager un retour sur son ancien poste. Il préconisa alors à l'employeur de lui fournir une nouvelle « affectation dans le respect de la relation contractuelle tout en assurant la préservation de sa santé ».

Ayant refusé un poste équivalent dans un autre établissement, la salariée fut convoquée à un entretien préalable au licenciement, organisé le 28 mars 2017, au cours duquel elle annonça à l'employeur qu'elle était enceinte. Elle fut tout de même licenciée le 24 avril 2017 pour « impossibilité de maintenir le contrat de travail ». E



Elle saisit le conseil de prud'hommes de diverses demandes liées à l'exécution et la rupture du contrat, sollicitant notamment l'annulation de son licenciement ainsi que le paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Ces demandes ayant été rejetées par la cour d'appel d'Aix-en-Provence le 20 octobre 2023, elle forma un pourvoi en cassation.

Elle considérait d'abord qu'en l'absence de faute grave, l'employeur ne pouvait invoquer une impossibilité de maintenir le contrat qu'en justifiant de circonstances indépendantes de son comportement, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Elle estimait ensuite que la situation de blocage avec ses collègues ainsi que le refus de sa part d'accepter une mutation sans que soit constaté aucun acte établissant sa responsabilité dans cette situation ne suffisaient pas à caractériser l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat. Elle reprochait enfin aux juges du fond d'avoir rejeté ses demandes sur le fondement de l'obligation de sécurité alors qu'ils avaient constaté qu'elle était exposée à d'importants RPS.

La chambre sociale de la Cour de cassation devait principalement déterminer si l'obligation de protéger la santé des salariés pouvait conduire à rendre impossible le maintien du contrat de travail d'une salariée enceinte. Rappelant les dispositions protectrices de l'article L. 1225-4 du Code du travail, elle valide le raisonnement des juges du fond ayant relevé que l'employeur avait agi dans le cadre de son obligation de sécurité, sans prendre en considération l'état de grossesse de la salariée. Dès lors que la réintégration de la salariée à son poste était inenvisageable au regard des RPS liés à sa seule présence au sein de l'équipe, le refus de sa part d'accepter une mutation rendait le maintien de son contrat impossible. Dit autrement, l'employeur ne pouvait assurer le respect de son obligation de sécurité qu'en licenciant la salariée.

**Maternité et rupture du contrat.** Le principe posé par l'article L. 1225-4 du Code du travail, fondement de l'arrêt commenté, est bien connu du juriste travailliste : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes ». Si la protection est dite « absolue » pendant les périodes de suspension du contrat, elle n'est que « relative » avant et après : l'employeur peut « rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ». Le licenciement pendant cette période de protection est nul si la lettre de licenciement ne mentionne pas l'un de ces deux motifs.

En pratique, il est pourtant difficile de cerner précisément les situations dans lesquelles un employeur se trouve objectivement dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte ou ayant accouché. La jurisprudence sur le sujet est relativement rare et propose le plus souvent une application casuistique des dispositions légales : tout au plus sait-on que l'invocation d'un motif économique, le refus d'application d'un accord de mobilité interne<sup>3</sup> ou l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle<sup>4</sup> ne suffisent pas à caractériser une telle impossibilité.

Le licenciement est en revanche justifié s'il résulte d'une cessation d'activité de l'employeur<sup>5</sup>, ou encore de la fermeture d'une agence en raison de réelles difficultés financières, entraînant la disparition du poste de la salariée et de tout emploi compatible avec ses capacités professionnelles<sup>6</sup>. De façon générale, une lecture de la jurisprudence montre que cette impossibilité n'est qu'exceptionnellement retenue, la nullité de la rupture du contrat étant le plus souvent prononcée.

Obligation de sécurité et impossibilité de maintenir le contrat. L'arrêt commenté est donc particulièrement intéressant à analyser, d'autant plus qu'il fait une application inédite de ce motif de licenciement. Une fois n'est pas coutume, ce n'est pas une cause économique objective qui motivait le licenciement : l'employeur présentait la rupture du contrat comme étant la seule façon de respecter son obligation de sécurité.

Aux termes des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », sur le fondement de différents principes généraux de prévention. En cas de contentieux, l'employeur doit justifier la mise en œuvre d'une politique structurée et organisée d'évaluation et de prévention de l'ensemble des risques professionnels, ainsi que des mesures propres à faire cesser l'exposition à un risque dès qu'il en a eu connaissance<sup>8</sup>. En l'espèce, de nombreuses alertes concordantes faisaient état de tensions dans l'équipe de la salariée et le maintien à son poste était présenté comme une source importante de RPS, tant pour ses collègues que pour elle-même. Ce maintien semblait dès lors incompatible avec le respect par l'employeur de son obligation de sécurité ; il serait responsable s'il laissait perdurer une telle situation. Ainsi présentée, la solution retenue s'inscrit dans le prolongement d'une décision ayant considéré que la réintégration d'une salariée protégée dont le licenciement avait été annulé était « matériellement impossible » dès lors que son retour dans l'entreprise était de nature à générer des risques pour la santé des salariés : « Tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait ».

La reconnaissance d'une impossibilité de maintenir le contrat liée au comportement de la salariée ? L'arrêt commenté semble malgré tout constituer un revirement par rapport à une jurisprudence antérieure, bien que rarement réaffirmée, invoquée par la salariée au moyen de son pourvoi. En effet, la Cour de cassation considérait généralement « qu'en l'absence de faute grave non liée à l'état de grossesse l'employeur ne pouvait faire état de l'impossibilité où il se trouvait de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement de la salariée »<sup>10</sup>. Or, même si l'employeur invoquait ici une situation objective de RPS l'obligeant à réagir, cette situation résultait précisément du comportement de la salariée. La lettre de licenciement mentionnait en ce sens un lien entre sa présence et la dégradation des conditions de travail de son équipe, le fait qu'elle quittait son poste de travail en cours de journée, laissant ses collaborateurs terminer son travail et corriger ses erreurs, etc..

Aucun agissement récent ne permettait cependant à l'employeur d'engager une procédure de licenciement pour faute grave.

Il ne faut pas pour autant considérer que cet arrêt offre un blanc-seing aux employeurs qui licencieraient une femme enceinte en se fondant sur leur obligation de prévention des risques. Dans cette affaire, une situation de blocage semblait exister depuis plusieurs années. La salariée avait même fait l'objet de deux procédures de licenciement en 2012 et 2014, l'une suspendue et l'autre annulée en raison de deux grossesses.

**La situation génératrice de risques avait été constatée par différents acteurs** – CHSCT, inspecteur du travail, délégué du personnel – dont certains avaient été saisis par la salariée elle-même. Enfin, l'employeur avait tenté de prévenir le risque sans envisager immédiatement le licenciement : il avait dans un premier temps dispensé la salariée d'activité avant de lui proposer une nouvelle affectation, conformément aux préconisations de l'inspecteur du travail. Le licenciement était intervenu en dernier recours en raison de son refus, dès lors qu'aucune nouvelle piste ne semblait pouvoir être explorée. Pour ne pas porter une atteinte disproportionnée à la protection dont bénéficient les salariées enceintes ou ayant accouché, une application rigoureuse d'une telle jurisprudence paraît impérative : seul un employeur en mesure de présenter minutieusement au juge sa démarche préventive pour justifier qu'il avait pris toutes les mesures alternatives possibles devrait pouvoir invoquer une impossibilité de maintenir le contrat.

Quid de la responsabilité de l'employeur ? Ironiquement, l'arrêt d'appel est tout de même cassé en ce qu'il rejetait les demandes de la salariée relatives à un manquement à l'obligation de sécurité. D'une part, l'employeur avait été alerté dès 2012 par les délégués du personnel sur les plaintes de la salariée pour harcèlement moral à l'égard de sa hiérarchie ; il appartenait donc aux juges du fond d'apprécier la réaction de l'employeur à cette alerte. D'autre part, la cour d'appel avait elle-même constaté « que les reprises de travail successives de la salariée avaient provoqué une dégradation de son état au point de l'obliger à consulter et à être placée en arrêt maladie par son médecin traitant ». L'arrêt est donc cassé pour absence de motivation, « la contradiction entre les motifs équivaut à un défaut de motifs ».

Ces éléments montrent que la situation de mal-être au sein de l'entreprise, pour la salariée licenciée comme pour ses collègues, était installée depuis un certain temps et avait été portée à la connaissance de l'employeur. Dans de telles circonstances, ce dernier n'avait-il pas sa part de responsabilité dans le blocage ayant rendu impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ? À titre de comparaison, les juges privent le licenciement de cause réelle et sérieuse lorsque l'inaptitude a été causée par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt commenté, il aurait pu être soutenu que l'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée trouvait son origine dans des manquements préalables de l'employeur à la même obligation. Une meilleure politique de prévention aurait peut-être pu éviter d'en arriver au licenciement litigieux pendant la période de protection liée à la maternité.

Quoi qu'il en soit, cet arrêt montre au moins la priorité accordée par la chambre sociale de la Cour de cassation à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, y compris lorsque cette protection se fait au détriment d'autres droits, libertés et protections. L'employeur doit prendre toutes les mesures propres à prévenir et à faire cesser les expositions aux risques dans l'entreprise, même si cela implique de licencier une salariée en état de grossesse – à condition que ce licenciement n'intervienne qu'après avoir épuisé toutes les mesures alternatives.

Espérons simplement que la singularité des faits permettra de cantonner à des cas exceptionnels le recours à une telle pratique.



# TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES : UNE JURISPRUDENCE INQUIÉTANTE

La Semaine Juridique - Social (JCP S), n° 37 du 16 septembre 2025

**Commentaire par Grégoire Loiseau, professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne - responsable de la doctrine sociale CMS Francis Lefebvre Avocats**

**Solution.** – S'appuyant sur les constatations des juges du fond faisant ressortir une évolution du modèle contractuel applicable aux chauffeurs de la plateforme Uber à la suite de la loi du 24 décembre 2019, la Cour de cassation les approuve d'avoir écarté l'existence d'un lien de subordination, rompant avec sa jurisprudence qui l'admettait jusqu'à présent.

**Impact.** – Ce repositionnement de la chambre sociale, qui répercute la stratégie du législateur relayée par des plateformes consistant à atrophier les indices de subordination et à renforcer les marques d'indépendance, interroge sur sa portée. La question est sensible alors que se profile l'introduction en droit interne d'une présomption de contrat de travail au plus tard début décembre 2026.

**Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.504, F-D ; Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.513, F-D**



**Rupture.** – Dans deux arrêts rendus le 9 juillet 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté les pourvois formés contre des décisions qui avaient refusé de requalifier en contrats de travail les contrats de chauffeurs Uber. Ces arrêts mettent fin à une longue série de décisions qui, depuis l'arrêt *Take Eat Easy* (Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, publié ; JCP S 2018, 1398, note G. Loiseau ; JCP S 2019, 1026, étude N. Anciaux ; JCP G 2019, act. 46, note V. Roche ; JCP E 2019, 1031, note B. Bossu), se sont déclarées favorables à la reconnaissance d'un contrat de travail aux travailleurs de plateformes de mobilité, à une exception près concernant la plateforme *Le Cab* (Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870, publié ; JCP S 2022, 1137, note G. Loiseau ; Dr. soc. 2022, p. 522, note Ch. Radé ; BJT 5/2022, p. 21, note A. Charbonneau).

Dans ce flux jurisprudentiel, la plateforme Uber a été plusieurs fois concernée et, invariablement, la chambre sociale a estimé qu'un lien de subordination se dégageait des constatations des juges du fond (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, publié ; JCP S 2020, 1080, note G. Loiseau ; JCP G 2020, act. 901, note B. Bossu ; Dr. soc. 2020, p. 374, note P.-H. Antonmattei ; Dr. soc. 2020, p. 550, chron. R. Salomon ; RDT 2020, p. 328, note L. Willocx ; Dr. ouvrier 2020, p. 181, note A. Jeammaud ; AJCA 2020, p. 227, obs. T. Pasquier. – Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273 ; SSL, 2023, n° 2039, p. 4, note T. Pasquier. – Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-18.430 – Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-18.431). La chambre sociale a d'ailleurs rallié la chambre commerciale à sa position puisque celle-ci a jugé à son tour, le 25 juin 2025, dans un contentieux opposant une société gestionnaire de taxis à une plateforme de mobilité à laquelle étaient imputés des actes constitutifs de concurrence déloyale, que, « en l'état de ces constatations et appréciations, faisant ressortir les contraintes collectives imposées à la communauté de chauffeurs, la cour d'appel [...] a pu déduire des termes du contrat de partenariat et des conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exercent leur activité via l'application, l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la société Transopco à l'égard des chauffeurs travaillant pour elle caractérisant l'existence d'un lien de subordination, de nature à renverser la présomption d'indépendance édictée à l'article L. 8226-1 du Code du travail » (Cass. com., 25 juin 2025, n° 23-22.430, publié ; Comm. com. électr. 2025, comm. 74, note G. Loiseau).

Que s'est-il alors passé pour que la chambre sociale prenne subitement une autre orientation, passant d'une analyse à une autre entre mars et juillet, qui plus est à propos de la même plateforme Uber ?

## 1. Analyse

**Stratégie d'évitement du salariat.** – L'explication est à rechercher du côté de la loi et des plateformes elles-mêmes qui ont fait évoluer, ces dernières années, les conditions d'exercice de l'activité des travailleurs de manière à atrophier les indices de subordination et, corrélativement, à renforcer ceux du travail indépendant.

L'action du législateur a été celle, d'abord, de la loi n° 2019-1428 d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, complétée par l'ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022, qui a introduit dans le Code des transports des dispositions ayant pour objectif d'éclipser certains signes des pouvoirs de l'employeur : obligation faite aux plateformes de communiquer aux travailleurs auxquels elles proposent une prestation la distance couverte par cette prestation, la destination et le prix minimal garanti dont ils bénéficient, déduction faite des frais de commission, et de laisser un délai raisonnable pour accepter ou refuser la prestation proposée (C. transp., art. L. 1326-2) ; droit reconnu aux travailleurs de refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité et interdiction faite aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle en raison du refus d'une ou plusieurs propositions (C. transp., art. L. 1326-2) ; droit des travailleurs de choisir leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et de se déconnecter durant les plages d'activité et interdiction faite aux plateformes de suspendre, de mettre fin au contrat ou de pénaliser le travailleur lorsqu'il exerce ce droit (C. transp., art. L. 1326-4) ; interdiction d'imposer aux travailleurs l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé ; liberté des travailleurs de recourir simultanément à plusieurs plateformes ou de commercialiser sans intermédiaire leurs services de transport ; liberté des travailleurs de déterminer leur itinéraire au regard notamment des conditions de circulation, de l'itinéraire proposé par la plateforme et, le cas échéant, du choix du client (C. transp., art. L. 1326-4).

Des grandes plateformes ont mis à profit l'adoption de ces dispositions pour modifier leur modèle contractuel. Uber, spécialement, a mis en œuvre en octobre 2024 de nouvelles conditions générales qui prévoient, notamment, que les chauffeurs peuvent fixer leurs tarifs via un prix minimum par kilomètre net de frais à partir duquel ils souhaitent recevoir des propositions de course, qu'ils ne sont plus déconnectés lorsqu'ils n'acceptent pas ou refusent trois propositions de courses, que le chauffeur peut suivre un autre trajet que celui proposé par le GPS Uber sans message ou sanction spécifique, qu'il peut être réglé en espèces sous réserve d'avoir accepté ce mode de paiement dans les paramètres de l'application (V. CA Paris, pôle 6, ch. 2, 22 mai 2025, n° 24/00275). C'est dire que des plateformes de mobilité ont parfaitement assimilé la stratégie d'évitement du salariat initiée par le législateur et qu'elles en tirent à présent argument pour contester, dans les contentieux, l'existence d'un lien de subordination et pour se distancier, dans l'appréciation qui doit en être faite, des décisions que la chambre sociale a rendues dans des situations antérieures à l'évolution de leurs pratiques.

**Thèse, antithèse.** – Dos à dos, la comparaison est éloquente. Alors que les juges du fond avaient relevé, dans les arrêts du 5 mars 2025 précités, que Uber empêchait de fait les chauffeurs d'avoir une clientèle personnelle en leur interdisant de solliciter les clients transportés pour recueillir leurs données personnelles permettant de les recontacter, ils ont observé, dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts du 9 juillet 2025, ici commentés, que les chauffeurs utilisateurs de la plateforme n'étaient liés par aucune obligation de non-concurrence ou d'exclusivité, qu'ils avaient la liberté de s'inscrire et de travailler par le biais d'autres applications ou bien d'exercer leur activité en dehors de toute application numérique et qu'ils avaient la possibilité de ne pas se connecter ou se déconnecter de l'application afin d'effectuer des courses en dehors de la plateforme ou au titre de leur clientèle personnelle.

Puis, tandis qu'ils constataient dans les arrêts du 5 mars que les itinéraires sont déterminés électroniquement par la plateforme, les chauffeurs décidant de suivre un autre itinéraire se voyant imputer le surcoût engendré par leur choix, cette constatation a été délaissée dans les arrêts du 9 juillet pour souligner que, selon l'annexe du contrat de prestation de services, les chauffeurs sont responsables du choix de la manière la plus efficace et la plus sûre pour se rendre à destination et qu'il n'est pas établi que la plateforme formule des directives ou des ordres durant l'exécution de la prestation de transport.

De même, quand il était considéré dans les arrêts du 5 mars que Uber se réserve le pouvoir de déconnecter de son application les chauffeurs refusant au moins 80 % des courses proposées ou trois courses d'affilée, il est noté, dans les arrêts du 9 juillet, que les chauffeurs ont la faculté de refuser une course et que, conformément à l'article L. 1326-2 du Code des transports qui fait interdiction aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle en raison du refus d'une ou plusieurs propositions, il n'est pas justifié que de telles suites aient été données à des refus de propositions, l'un des intéressés étant d'ailleurs toujours actif sur la plateforme.

Enfin, après avoir estimé, dans les arrêts du 5 mars, que le système mis en place correspondait à un tarif unilatéralement imposé, les juges du fond ont fait remarquer, dans les arrêts du 9 juillet, que la fixation du prix par la plateforme est légalement prévue en application des articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail et que, depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi du 24 décembre 2019, le chauffeur voyant apparaître, au moment de la proposition de la course : le prix minimal de la course net de frais de services Uber, le temps et la distance pour récupérer le passager ainsi que le temps et la distance de la course.

Les conclusions, comme on peut s'y attendre, sont à l'opposé l'une de l'autre : après avoir censuré, le 5 mars 2025, la cour d'appel de Paris pour n'avoir pas tiré les conséquences légales de ses constatations en refusant de reconnaître un lien de subordination, la chambre sociale a jugé, le 9 juillet 2025, que la même cour d'appel, même pôle, même chambre, avait « pu déduire de ses constatations que le chauffeur ne réalisait pas des prestations dans un lien de subordination à l'égard de la société Uber ».

Des grandes plateformes ont mis à profit l'adoption de ces dispositions pour modifier leur modèle contractuel. Uber, spécialement, a mis en œuvre en octobre 2024 de nouvelles conditions générales qui prévoient, notamment, que les chauffeurs peuvent fixer leurs tarifs via un prix minimum par kilomètre net de frais à partir duquel ils souhaitent recevoir des propositions de course, qu'ils ne sont plus déconnectés lorsqu'ils n'acceptent pas ou refusent trois propositions de courses, que le chauffeur peut suivre un autre trajet que celui proposé par le GPS Uber sans message ou sanction spécifique, qu'il peut être réglé en espèces sous réserve d'avoir accepté ce mode de paiement dans les paramètres de l'application (V. CA Paris, pôle 6, ch. 2, 22 mai 2025, n° 24/00275).

C'est dire que des plateformes de mobilité ont parfaitement assimilé la stratégie d'évitement du salariat initiée par le législateur et qu'elles en tirent à présent argument pour contester, dans les contentieux, l'existence d'un lien de subordination et pour se distancier, dans l'appréciation qui doit en être faite, des décisions que la chambre sociale a rendues dans des situations antérieures à l'évolution de leurs pratiques.

**Thèse, antithèse.** – Dos à dos, la comparaison est éloquente. Alors que les juges du fond avaient relevé, dans les arrêts du 5 mars 2025 précités, que Uber empêchait de fait les chauffeurs d'avoir une clientèle personnelle en leur interdisant de solliciter les clients transportés pour recueillir leurs données personnelles permettant de les recontacter, ils ont observé, dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts du 9 juillet 2025, ici commentés, que les chauffeurs utilisateurs de la plateforme n'étaient liés par aucune obligation de non-concurrence ou d'exclusivité, qu'ils avaient la liberté de s'inscrire et de travailler par le biais d'autres applications ou bien d'exercer leur activité en dehors de toute application numérique et qu'ils avaient la possibilité de ne pas se connecter ou se déconnecter de l'application afin d'effectuer des courses en dehors de la plateforme ou au titre de leur clientèle personnelle.

Puis, tandis qu'ils constataient dans les arrêts du 5 mars que les itinéraires sont déterminés électroniquement par la plateforme, les chauffeurs décidant de suivre un autre itinéraire se voyant imputer le surcoût engendré par leur choix, cette constatation a été délaissée dans les arrêts du 9 juillet pour souligner que, selon l'annexe du contrat de prestation de services, les chauffeurs sont responsables du choix de la manière la plus efficace et la plus sûre pour se rendre à destination et qu'il n'est pas établi que la plateforme formule des directives ou des ordres durant l'exécution de la prestation de transport.

De même, quand il était considéré dans les arrêts du 5 mars que Uber se réserve le pouvoir de déconnecter de son application les chauffeurs refusant au moins 80 % des courses proposées ou trois courses d'affilée, il est noté, dans les arrêts du 9 juillet, que les chauffeurs ont la faculté de refuser une course et que, conformément à l'article L. 1326-2 du Code des transports qui fait interdiction aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle en raison du refus d'une ou plusieurs propositions, il n'est pas justifié que de telles suites aient été données à des refus de propositions, l'un des intéressés étant d'ailleurs toujours actif sur la plateforme.

Enfin, après avoir estimé, dans les arrêts du 5 mars, que le système mis en place correspondait à un tarif unilatéralement imposé, les juges du fond ont fait remarquer, dans les arrêts du 9 juillet, que la fixation du prix par la plateforme est légalement prévue en application des articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail et que, depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi du 24 décembre 2019, le chauffeur voyant apparaître, au moment de la proposition de la course : le prix minimal de la course net de frais de services Uber, le temps et la distance pour récupérer le passager ainsi que le temps et la distance de la course.

Les conclusions, comme on peut s'y attendre, sont à l'opposé l'une de l'autre : après avoir censuré, le 5 mars 2025, la cour d'appel de Paris pour n'avoir pas tiré les conséquences légales de ses constatations en refusant de reconnaître un lien de subordination, la chambre sociale a jugé, le 9 juillet 2025, que la même cour d'appel, même pôle, même chambre, avait « pu déduire de ses constatations que le chauffeur ne réalisait pas des prestations dans un lien de subordination à l'égard de la société Uber ».

## 2. Prospective

**Un tournant ?** – L'antinomie entre les décisions est le résultat, on l'a dit, de la tactique que le législateur a développée à partir de 2019 pour contrer les requalifications en contrat de travail dans le domaine des plateformes de mobilité. Alors que le risque se précisait avec l'arrêt *Take Eat Easy*, l'effort législatif a été (presque) immédiat et continu pour tenter d'effacer, autant que possible, les traces de subordination juridique et pour afficher les marques d'un statut d'indépendant que les plateformes exigent pour pratiquer l'activité qu'elles proposent. Les plateformes ont relayé cet effort en mettant progressivement au point un vade-mecum d'invisibilisation de la condition d'employeur, s'appuyant pour cela sur les enseignements tirés de la jurisprudence de la Cour de cassation et, incidemment, de celle de la Cour de justice de l'Union européenne. Côté européen, une décision, en particulier, a dégagé des indices excluant la qualification de travailleur au sens de la directive « temps de travail » du 4 novembre 2003 lorsque l'activité est exercée dans le cadre d'une plateforme : la faculté du travailleur d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches proposées par la plateforme ; celle de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de la plateforme ; la faculté aussi de fixer ses propres heures de travail dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de la plateforme (CJUE, ord., 22 avr. 2020, aff. C-692/19, B. c/ Yodel Delivery Network Ltd, pt 45 ; JCP S 2020, 2037, note G. Loiseau ; SSL, 2020, n° 1907, p. 12, chron. B. Gomès). Ces facteurs se retrouvent, aujourd'hui, dans le droit positif.

Il faut alors bien reconnaître que leur application intégrée au modèle contractuel des plateformes semble porter ses fruits. Serait-ce à dire que, dans ce nouveau contexte, la subordination juridique s'étirole au point de ne plus pouvoir être caractérisée ? On prendra à témoin quatre arrêts rendus ces derniers mois par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2 ou chambre 8) à propos de la plateforme Uber en ayant conscience des limites d'un tel micro-test.

Le 19 décembre 2024, la cour d'appel a écarté la qualification de contrat de travail en en justifiant, parmi d'autres motifs, par la considération que, « depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 » (CA Paris, pôle 6, ch. 2, 19 déc. 2024, n° 24/05934).



Le 6 février 2025, elle a admis à l'inverse l'existence d'un lien de subordination mais après avoir relevé que, alors que la plateforme Uber faisait état d'une profonde modification des règles de fonctionnement à compter de juillet 2020 pour s'adapter à la loi du 24 décembre 2019, en permettant notamment au chauffeur de développer une clientèle personnelle, le chauffeur avait cessé de travailler pour la plateforme en octobre 2020 et qu'il n'était pas établi qu'il avait bénéficié, à compter du mois de juillet, des effets du nouveau contrat type de prestations (CA Paris, pôle 6, ch. 8, 6 févr. 2025, n° 22/03458).

Le 27 mars 2025, la même chambre s'est prononcée de façon semblable à propos d'un chauffeur qui avait exercé son activité pour la plateforme entre 2014 et 2022, observant que, si « la société Uber a fait évoluer à partir de juillet 2020, et plus encore en septembre 2023, le statut des chauffeurs VTC travaillant avec elle, il demeure [...] que [X] a travaillé sous l'empire des dispositions antérieures, et [qu']il convient de confronter aux éventuels indices de subordination, les éléments présentés pour crédibiliser le statut d'indépendant y compris en tant que de besoin, en tenant compte des évolutions successives évoquées par la société Uber » (CA Paris, pôle 6, ch. 8, 27 mars 2025, n° 22/03459).

Le 22 mai 2025, la cour d'appel de Paris a à nouveau retenu la qualité de salarié mais après avoir souligné une nouvelle fois que, si « l'application a profondément évolué s'agissant de l'économie du contrat depuis l'application des nouvelles conditions générales d'octobre 2024 (les chauffeurs peuvent fixer leurs tarifs via un prix minimum par kilomètre net de frais à partir duquel ils souhaitent recevoir des propositions de course, ils ne sont plus déconnectés lorsqu'ils n'acceptent pas ou refusent trois propositions de courses, le chauffeur peut suivre un autre trajet que celui proposé par le GPS Uber sans message ou sanction spécifique, le chauffeur peut être réglé en espèces sous réserve d'avoir accepté ce mode de paiement dans les paramètres de l'application), ces nouvelles dispositions ne s'appliquaient pas à la date de la saisine ».

Ce dernier arrêt retient tout de même l'attention en ce que les juges ont caractérisé la subordination d'un point de vue fonctionnel, c'est-à-dire sous l'angle du mode d'organisation collective du travail, la subordination résultant des contraintes collectives imposées à la communauté organisée des travailleurs sans qu'il y ait lieu de démontrer que le travailleur a lui-même reçu, à titre individuel, des directives dont la bonne exécution a fait l'objet d'un contrôle. La qualité de salarié s'en infère, d'après les juges, « peu important le fait [qu'il] dispose de la liberté d'exercer une activité professionnelle par le biais de l'application Uber et de se connecter ou non à son compte, peu important le fait [qu'il] décide ou non de se connecter à l'application, peu important le fait de disposer de la liberté totale de s'organiser et d'exercer son activité avec ses propres moyens matériels, et peu important encore le fait de pouvoir développer en parallèle une clientèle personnelle ou de pouvoir travailler pour un concurrent de la plateforme » (CA Paris, pôle 6, ch. 2, 22 mai 2025, n° 24/00275, préc.).

Un changement d'orientation semble donc bel et bien se dessiner, même s'il doit être observé avec prudence. Il y aurait un avant et un après loi du 24 décembre 2019 – dont certaines règles ont été renforcées par l'ordonnance du 6 avril 2022 – et les effets sur le statut contractuel des travailleurs indépendants. Et pourtant.

Pourtant, on ne peut pas s'empêcher de penser que, pour de nombreux travailleurs, les marques d'indépendance imprimées par la loi et affichées par des plateformes dans leurs conditions générales n'ont pas de traduction concrète dans le quotidien de l'activité exercée. Avoir la possibilité de se déconnecter de l'application pour effectuer des courses pour une clientèle personnelle ne signifie pas que le travailleur prête effectivement ses services à des clients occasionnels, encore moins qu'il ait les moyens de s'organiser pour développer une clientèle personnelle. Avoir la faculté de ne pas suivre le trajet déterminé par la plateforme comme celle d'annuler une course après l'avoir acceptée sont des leurres qu'il ne coûte rien d'afficher. Toutes ces facultés et les autres sont, tout bien considéré, artificielles, consenties par le législateur dans le seul but de préserver le modèle économique des plateformes et accentuées par ces dernières pour servir de pare-feu dans les contentieux.

Fondamentalement, les travailleurs de plateformes sont et demeurent des indépendants par la nécessité d'exercer sous ce statut l'activité rémunérée que leur permet l'application. La présomption d'absence de contrat de travail qui, selon l'article L. 8221-6 du Code du travail, résulte de l'inscription en qualité de micro-entrepreneur n'est pas le résultat d'un choix de travailler en cette qualité mais de la contrainte d'adopter un statut de non-salarié pour travailler pour le service de la plateforme. On peut, dans ces conditions, ombrer les indices de subordination et mettre en lumière les signes d'indépendance, on n'effacera pas la réalité qui est que les travailleurs de plateformes sont refoulés du salariat et que le modèle économique des plateformes sert à éluder les obligations du droit social.

**La transposition de la directive en ligne de mire.** – Il faut, à cet endroit, regarder les choses avec la gravité que commande une telle évolution à un moment où se profile l'introduction en droit français d'une présomption de contrat de travail, au plus tard (en principe) début décembre 2026. On ne doute pas que c'est cette échéance que les opérateurs de plateformes ont en vue et à laquelle ils se préparent. Avec l'aide du législateur toujours prompt à épauler le modèle économique des plateformes, un statut conventionnel a commencé à être mis en place ces dernières années qui s'ajoute au statut contractuel valorisant les signes d'indépendance. Le but est de construire un statut concurrent du salariat qui soit une alternative crédible à celui-ci et rendrait inutile le bénéfice de la présomption de contrat de travail. L'action se situe ici en amont de l'application éventuelle de la présomption de contrat de travail, une fois celle-ci codifiée. L'objectif est d'influencer dès à présent le législateur appelé à transposer la directive dans la mesure où il aura la main sur la définition des conditions d'établissement de la présomption. C'est le résultat du compromis pour que la directive soit adoptée : celle-ci prévoit seulement que la présomption doit intervenir sur la base de faits témoignant d'un contrôle et d'une direction conformément aux législations et pratiques nationales, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (V. G. Loiseau, Les contrats unissant les travailleurs aux plateformes (PE et Cons. UE, dir. (UE) 2024/2831, 23 oct. 2024) : JCP S 2025, 1001).

Dans cette perspective, fissurer le front de la jurisprudence était une première étape pour défendre que la qualification de contrat de travail n'est pas systématique et professer ensuite que cette qualification n'est pas la plus appropriée au regard de l'économie de l'opération contractuelle. Y être parvenu est un succès majeur pour les opérateurs de plateformes, qui plus est en « retournant » la chambre sociale de la Cour de cassation. Au-delà de leur portée juridique, les arrêts du 9 juillet, ici commentés, pourraient avoir des retombées politiques. Dira-t-on que cette désagrégation de la jurisprudence ne concerne que les plateformes de mobilité, qui sont celles sur lesquelles le législateur a concentré ses efforts d'invisibilisation de la qualité de salarié, il serait pour le moins paradoxal que ce soit elles qui échappent à l'application de la présomption : les plateformes opérant dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison de nourriture étaient parmi les premières prises en considération par le Parlement européen dans sa résolution du 16 septembre 2021 « sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes » à l'origine du projet de directive publié quelques mois plus tard par la Commission européenne (V. G. Loiseau, Les travailleurs de plateforme au Parlement européen : Comm. com. électr. 2021, comm. 80). Sans doute ces plateformes ont-elles, depuis, fait évoluer leur modèle contractuel avec l'assistance bienveillante du législateur français ; mais elles n'ont pas changé de modèle économique, imposant le recours au micro-entrepreneuriat pour pratiquer l'optimisation sociale.

**Quel sort sera dès lors celui de la présomption ?** Alors qu'elle n'en est déjà pas vraiment une, devant opérer sur la base de faits témoignant d'une direction et d'un contrôle conformément au droit national, et constitue plutôt, comme la qualifie la directive, « une facilitation procédurale », la voilà fragilisée avant d'être codifiée. On conviendra que les juges n'ont pas à se préoccuper d'une directive non transposée et on ne peut que leur donner raison lorsqu'ils écartent l'argument de requérants tiré de son adoption (CA Paris, 27 mars 2025, n° 22/03459, préc. – CA Paris, 22 mai 2025, n° 24/00275, préc.). Mais il est périlleux de faire totalement abstraction du sens de la marche impulsé par le droit de l'Union et de se préoccuper davantage de l'évolution formelle du modèle contractuel des travailleurs, qui est un artifice opportuniste, que de leur situation in concreto : la transposition de la directive se prépare aujourd'hui.



# QUELLE DATE RETENIR POUR APPRÉCIER LES CONDITIONS D'UN TABLEAU DE MALADIES PROFESSIONNELLES ?

La Semaine Juridique - Social (JCP S), n° 37 du 16 septembre 2025

**Commentaire par Dominique Asquinazi-Bailleux, professeur émérite à l'université de Lyon 3, équipe de recherche Louis Josserand**

**Solution.** – Sauf dispositions contraires, c'est à la date de la déclaration de la maladie professionnelle accompagnée du certificat médical initial 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.

**Impact.** – Par cette formule, la Cour de cassation simplifie le moment où s'apprécient les conditions d'un tableau de maladies professionnelles. Elle écarte tout amalgame qui serait fait avec la première constatation médicale de la maladie ou avec le délai de prise en charge. La durée d'exposition au risque relève d'une appréciation distincte pour laquelle la première constatation médicale est inopérante.

Note :

**Importance du contentieux sur le tableau n° 57.** – Dans le régime général, le tableau 57-A (Épaule) des maladies professionnelles relatif aux « affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » déclenche un important contentieux, alors que le tableau 39 du régime agricole répondant au même intitulé, ne suscite guère de discussions. Cela tient à une description simplifiée de l'épaule douloureuse sans exigence d'une durée d'exposition particulière.

Cette différence de reconnaissance de pathologies similaires est troublante et interroge les partenaires sociaux. Ainsi, le contentieux du tableau 57-A s'articule très souvent autour du diagnostic de la pathologie (TJ Lyon, pôle social, 16 mai 2025, n° 19/02680. – CA Paris, pôle 6, 7 févr. 2025, n° 22/07381), spécialement l'absence d'indication que le médecin-conseil a consulté l'IRM nécessaire au diagnostic (CA Rennes, 6 juill. 2022, n° 20/02245. – Cass. 2e civ., 9 nov. 2017, n° 16-22.115). En toute hypothèse, l'employeur n'a pas accès à cette pièce médicale (Cass. 2e civ., 29 mai 2019, n° 18-14.811 – Cass. 2e civ., 12 nov. 2020, n° 19-21.048) et désormais à n'importe quelle autre (D. Asquinazi-Bailleux, Conciliation par le juge du secret des données médicales avec le principe du contradictoire en droit des risques professionnels : RJS 1/25, p. 7. – S. Le Fischer, Le secret médical et le principe du contradictoire : plaidoyer pour un désaccord raisonnable : RDSS 2025, p. 550). Les situations de dépassement du délai de prise en charge, sont souvent traitées sur le fondement de l'alinéa 6 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale (CA Dijon, 15 juin 2017, n° 15/00955. – CA Paris, 13 mai 2022, n° 18/13796). Quant à la durée d'exposition, elle n'est pas souvent critiquée à partir du moment où le travailleur justifie de plusieurs années de présence dans l'entreprise et que son poste emporte des mouvements de rotation de l'épaule ou sans soutien des adducteurs (CA Paris, pôle 6, 7 mars 2025, n° 21/03812). Quoi qu'il en soit le tableau 57-A des maladies professionnelles exige un délai de prise en charge d'une année sous réserve d'une exposition au risque pendant un an lorsque la pathologie concerne une « rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs », comme en l'espèce.

**Les faits.** – Une salariée, exerçant une activité de mécanicienne de confection, initialement dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), puis après une interruption de 3 mois sous contrat à durée indéterminée (CDI), a déclaré une « rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule gauche ». La caisse primaire a pris en charge cette pathologie au titre du tableau 57-A des maladies professionnelles. L'employeur a contesté l'opposabilité de la décision de prise en charge aux motifs que la salariée ne remplissait pas la condition de durée d'exposition d'une année exigée par le tableau invoqué. Il articule son argumentation autour de la date de la première constatation médicale, survenue au terme du CDD de 7 mois et soutient que la durée d'exposition doit être antérieure à cette date. Selon lui, la durée d'exposition au risque est une condition particulière qui ne figure pas dans tous les tableaux et qui de ce fait doit être vérifiée de la même manière que le délai de prise en charge.



Les juges de la cour d'appel de Rouen ont débouté l'employeur en relevant que la date de la première constatation médicale était inopérante pour apprécier la durée d'exposition au risque. La Cour de cassation valide cette affirmation et l'analyse opérée sachant qu'en outre, l'exposition au risque s'était poursuivie pendant la période de travail sous CDI. Plus encore, par une formule simplificatrice, elle juge que « c'est à la date de la déclaration de la maladie professionnelle accompagnée du certificat médical initial 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 ». Cet arrêt interroge tout à la fois le rôle de la première constatation médicale de la maladie et le moment où s'apprécie la durée d'exposition au risque.

**Première constatation médicale de la maladie.** – Le contentieux révèle que certains juges du fond affirment trop rapidement que « la date de première constatation médicale de la maladie est celle permettant de vérifier les conditions relatives au délai de prise en charge et à la durée de l'exposition aux risques » (CA Pau, ch. soc., 6 mars 2025, n° 22/02750). Cette formulation raccourcie n'est pas exacte. La date de la première constatation médicale est la date à laquelle les premières manifestations de la maladie ont été constatées par un médecin avant même que le diagnostic ne soit posé. Elle est fixée par le médecin-conseil au vu des éléments du dossier et souvent de manière rétrospective (CSS, art. D. 461-1-1). Il peut s'agir du jour d'un premier arrêt de travail en lien avec la pathologie (CA Nancy, 9 juill. 2025, n° 24/01808). Cette date s'impose logiquement à la caisse. Cette constatation médicale de la maladie professionnelle n'est pas soumise aux mêmes exigences de forme que le certificat médical initial qui accompagne la déclaration de la maladie. Elle peut lui être antérieure, comme en l'espèce.

**Rôle de la première constatation de la maladie.** – Elle sert à fixer le point de départ du délai de prise en charge mentionné au tableau (Cass. 2e civ., 11 mai 2023, n° 21-17.788 : JurisData n° 2023-007270 ; JCP S 2023, 1175, note X. Aumeran). C'est une date essentielle lorsque ce délai de prise en charge se compte en jours. L'employeur n'ayant pas accès aux pièces médicales la justifiant, il ne peut guère la discuter. En toute hypothèse, le délai de prise en charge ne saurait courir tant que la salariée est exposée au risque (CSS, art. L. 461-2, dernier al.). En outre, la première constatation médicale n'a pas pour objet d'informer la victime du lien entre sa maladie et le travail, de sorte que l'exposition au risque peut se poursuivre au-delà de cette date. C'est le constat opéré en l'espèce par les juges du fond. Elle est inopérante pour apprécier la durée d'exposition.

**Calcul de la durée d'exposition.** – Cette durée d'exposition peut s'apprécier au regard de la totalité des expositions chez plusieurs employeurs, le cas échéant (Cass. 2e civ., 29 nov. 2012, n° 11-24.269 ; JCP S 2013, 1063, note D. Asquinazi-Bailieux). Il peut sembler utile de considérer la première constatation médicale lorsqu'il y a une pluralité d'employeurs car le juge a fixé une présomption selon laquelle « la maladie doit être considérée comme contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque, avant sa constatation médicale (...) » (Cass. 2e civ., 25 nov. 2021, n° 20-19.296). En l'espèce, l'employeur entendait subordonner le calcul de la durée d'exposition au risque d'une année minimum exigé par le tableau 57-A, à la date de constatation de la maladie.

Or, la salariée avait continué de travailler dans l'entreprise sur le même poste de mécanicienne de confection. Il était manifeste que la durée d'exposition s'était donc poursuivie, malgré une interruption de quelques mois et une constatation médicale antérieure. À supposer même que le diagnostic d'imputabilité au travail de la pathologie eût été posé par le médecin-conseil, la constatation médicale n'aurait produit aucun effet ; l'exposition au risque s'étant poursuivie. Pour autant, il était permis de se demander à quelle date les conditions d'un tableau de maladies professionnelles sont vérifiées.

**Date de vérification des conditions du tableau.** – La Cour de cassation offre ici une formulation simplifiée et généralisée de la date d'appréciation des conditions d'un tableau de maladies professionnelles. C'est à la date de la déclaration de la maladie professionnelle, accompagnée du certificat médical initial que s'apprécient les conditions posées par le tableau invoqué. Concernant le certificat médical initial, il décrit la maladie et précise sa nature, notamment les manifestations mentionnées aux tableaux et constatées ainsi que les suites probables (CSS, art. L. 461-5). Une fois la recevabilité administrative de la déclaration acquise, le médecin-conseil assure la recevabilité médicale de celle-ci. Il dispose d'un délai initial de 10 jours pour étudier le diagnostic, fixer le tableau concerné, puis la date de la première constatation médicale (CNAM, circ. CIR-22/2019, 19 juill. 2019, précisant les modalités de gestion des maladies professionnelles dans le cadre des conditions rénovées posées par le décret du 23 avril 2019). Les autres conditions du tableau sont investiguées par les services administratifs de la caisse auprès de l'employeur et de la victime, à l'aide de questionnaires dématérialisés portant sur les conditions de travail (J. Munoz, Quand le support du droit se dématérialise. Le cas de la dématérialisation des dossiers de prose en charge des accidents du travail : Travailler, 2015, p. 117-141). Il en résulte que les investigations, accompagnées parfois d'une enquête, ont pour objet de vérifier le délai de prise en charge, la durée d'exposition éventuellement formulée et la liste des travaux.

**Conclusion.** – Dans ce contexte, la réponse de la Cour de cassation est satisfaisante. Si l'appréciation des conditions du tableau sollicité dépendait de règles figées, la procédure d'instruction des maladies professionnelles serait inefficace et inutile.



# LUMIÈRE SUR L'INTERPRÉTATION DES STATUTS D'UNE UNION DE SYNDICATS

Issu de Bulletin Joly Travail - n°9 - page 25

Date de parution : 01/09/2025

Id : BJT204z6

Réf : BJT sept. 2025, n° BJT204z6

Auteur : *Arnaud Lucchini*, maître de conférences à l'université Sorbonne Paris Nord (IRDA et EDSM)

## **Cass. soc., 4 juin 2025, no 23-60116, F-B**

L'organisation interne et le fonctionnement des syndicats et des unions de syndicats sont guidés par un principe de liberté, qui implique de s'en remettre aux statuts pour arbitrer et trancher les litiges entre membres. Un arrêt du 4 juin 2025 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en fournit une illustration particulièrement parlante.

En l'espèce, au sein de l'entreprise Amazon, la Fédération SUD commerces et services-Solidaires désigne, le 27 avril 2023, un représentant de section syndicale (RSS). Cependant, l'Union syndicale Solidaires – à laquelle adhère la Fédération SUD – est saisie par le syndicat SUD Amazon et désigne, à son tour, un RSS dans l'entreprise le 12 mai 2023<sup>1</sup>. On devine l'existence d'une divergence entre les différentes organisations. Rappelons que lorsque plusieurs personnes sont désignées RSS sous la même étiquette syndicale, il est généralement fait recours à une règle chronologique pour les départager : la première désignation en date prévaut<sup>2</sup>. Cette règle chronologique n'est cependant utilisée que lorsque les différentes organisations syndicales ne se reprochent pas l'une l'autre l'utilisation d'une même étiquette. Il y est plutôt fait recours lorsque la contestation émane de l'employeur.

Il en va autrement lorsque le litige s'élève entre plusieurs organisations syndicales, comme c'est le cas en l'espèce, puisque la Fédération SUD saisit le tribunal judiciaire en annulation de la désignation réalisée par l'Union syndicale Solidaires. Déboutée en première instance<sup>3</sup>, elle forme un pourvoi en cassation aux termes duquel elle conteste, d'une part, la reconnaissance par les juges du fond de l'adhésion du syndicat SUD Amazon à l'Union syndicale Solidaires et, d'autre part, le pouvoir de l'Union d'arbitrer entre les deux désignations.

Trancher le litige ne nécessite alors pas tant de recourir aux règles légales qu'aux statuts régissant l'union de syndicats. La motivation de l'arrêt de la Cour de cassation débute par une affirmation aux allures de principe (§ 7) : « L'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond ». À notre connaissance, ce n'est que depuis 2024 que la Cour formule aussi explicitement cette règle<sup>4</sup> qui n'allait pas nécessairement de soi auparavant<sup>5</sup>. La chambre sociale se prête alors à un contrôle lourd de l'interprétation des statuts par les juges du fond.

Les hauts magistrats se fondent d'abord sur les articles 1er et 18 des statuts de l'Union syndicale Solidaires<sup>6</sup> qui définissent quelles organisations peuvent y adhérer. L'intérêt est de savoir si le syndicat SUD Amazon peut demander l'intervention de l'Union pour trancher sa divergence avec la Fédération, car pour ce faire, encore faut-il que ce syndicat local soit reconnu comme adhérent de l'Union. Or, l'article 1er stipule que l'Union est « composée des syndicats ou fédérations adhérentes mentionnées en annexe, et des unions syndicales Solidaires départementales dont l'organisation et le fonctionnement sont décrits par l'article 18 ». S'il est vrai, que SUD Amazon n'est pas une organisation listée en tant qu'adhérente par l'annexe aux statuts, il adhère en revanche à une union départementale<sup>8</sup>. La question se pose donc de savoir si l'adhésion à l'union nationale peut se déduire d'une adhésion à une union locale, point sur lequel les statuts s'avèrent silencieux.

C'est, du reste, la raison pour laquelle la Fédération reprochait aux juges du fond de les avoir dénaturés. Deux positions peuvent être retenues. Soit l'on considère, de manière particulièrement stricte, que l'union nationale n'est composée que des syndicats, fédérations et unions locales y ayant directement adhéré, auquel cas les membres des unions départementales ne sont pas considérés, en raison de cette seule qualité, comme des membres de l'union nationale. Soit l'on considère, à l'inverse, que l'adhésion à l'union départementale implique nécessairement affiliation à l'union nationale. La Cour opte pour cette seconde lecture et rejette le moyen au pourvoi aux motifs (§ 12) : « Qu'un syndicat affilié à une union départementale Solidaires ou à une fédération Solidaires est une organisation syndicale adhérente de l'Union syndicale Solidaires ».

Une telle lecture s'avère quelque peu extensive, puisqu'elle déduit l'affiliation à l'union nationale de la seule qualité de membre d'une union locale. On peut cependant y déceler un certain pragmatisme, qui irrigue la jurisprudence en ce qu'elle reconnaît déjà le droit des unions de syndicats de se prévaloir des adhérents des organisations membres pour exercer leurs prérogatives.

Pour la chambre sociale, il semble exister un lien entre la base (les syndicats constitués dans les établissements) et le sommet (l'union ou la confédération syndicale nationale). Ce lien fonctionne donc dans les deux sens : si l'union peut se prévaloir des adhérents de ses propres adhérents, alors les syndicats affiliés aux unions locales doivent être considérés comme affiliés à l'union nationale.

Il en résulte, en l'espèce, que SUD Amazon peut se prévaloir des statuts, notamment de l'article 4 qui permet de solliciter l'intervention de l'Union Solidaires. Ce texte est formulé en des termes particulièrement larges et semble inspiré d'un principe de subsidiarité : les syndicats membres exercent leurs prérogatives en toute indépendance et ce n'est que s'ils le requièrent que l'union intervient. Le pourvoi critique deux points. D'abord, il est reproché au jugement de première instance d'avoir admis l'intervention de l'Union Solidaires alors que seul SUD Amazon l'a saisie, sans le concours de la Fédération SUD. Cette dernière soutient que l'intervention de l'union est conditionnée à sa saisine par l'ensemble des organisations concernées. La Cour récuse cette lecture et considère que la demande d'intervention formulée par un seul des membres est suffisante. Pareille interprétation ne dénature pas selon nous les statuts puisque ceux-ci ne traitent pas tant des différends entre organisations que des prérogatives syndicales, en interdisant à l'union d'intervenir à la place de ses adhérents, sauf demande expresse de ces derniers. La difficulté réside plutôt, et c'est le deuxième élément de critique visé au pourvoi, dans le rôle d'arbitre de l'union. En effet, les statuts ne prévoient pas expressément son pouvoir de trancher les litiges entre membres. La Fédération SUD soutenait donc que l'Union Solidaires n'avait pas compétence pour décider de quelle personne devait être désignée en qualité de RSS au sein d'Amazon. Rejetant là aussi le pourvoi, la Cour se fonde sur l'article 5 des statuts, lequel prévoit que les différents membres de l'union ne doivent pas se porter concurrence. Il s'en déduirait que lorsque deux organisations exercent la même prérogative, l'Union Solidaires, garante de ses propres statuts, peut et doit faire cesser cette concurrence. La Cour considère ainsi que les statuts habilite l'union (§ 14) « à procéder elle-même à la désignation d'un représentant de section syndicale au sein de l'établissement ». La chambre sociale ferme donc la voie à l'annulation de la désignation du RSS par l'union de syndicats. Précisons que d'un point de vue purement procédural, la désignation du RSS par la Fédération SUD n'est pas annulée pour autant, à moins qu'une demande ait été également formulée en ce sens.

Si la décision de la Cour de cassation concerne seulement les statuts de l'Union syndicale Solidaires – et qu'il est donc complexe d'en abstraire une solution qui dépasse le périmètre du litige – l'arrêt est révélateur d'à quel point le travail d'interprète conduit le juge à être une force créatrice. Il met ainsi en scène une tension entre deux tendances : d'une part, celle incarnée par le pourvoi en cassation qui invite à une interprétation stricte des statuts et, d'autre part, celle incarnée par les juges du fond et la chambre sociale qui consiste à interpréter ces statuts en tenant compte du contexte spécifique du litige. En l'espèce, les statuts ne prévoient aucun mécanisme de résolution des conflits entre membres de l'union. Rejetant les arguments de la Fédération SUD qui déduisaient de ce silence l'absence de pouvoir de l'union pour trancher le litige, les juges se sont plutôt évertués.

à interpréter les statuts de sorte à déduire – si ce n'est consacrer – une telle prérogative. On le comprend, cette interprétation judiciaire semble être guidée par le souci de trouver une sortie au différend. Les statuts sont lus dans une visée finaliste ; le défaut de prévision quant au règlement des conflits n'est donc pas un obstacle à toute sortie de crise. Du reste, en reconnaissant à l'Union le pouvoir de décider quelle personne est désignée RSS, la Cour de cassation prend le parti de ne pas trancher directement le litige opposant les parties et confère ainsi aux unions et confédérations syndicales un pouvoir de régulation en leur sein, pouvoir qui pourrait évidemment être encadré voire limité par les statuts internes. C'est assurément la morale à retenir de cette affaire.





## LE SEUL CONSTAT D'UNE DISCRIMINATION SYNDICALE OUVRE DROIT À RÉPARATION

*Publié le 16 septembre 2025*

*Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124 FS-B*

*Dans un arrêt du 10 septembre, la Cour de cassation introduit une nouvelle exception à sa jurisprudence de 2016 sur l'abandon du préjudice nécessaire ou « nécessairement causé ». Elle juge en effet que le seul constat d'une discrimination syndicale cause nécessairement un préjudice au salarié et ouvre automatiquement droit à réparation. Et ce, en vertu de la loi.*

En 2016, la Cour de cassation a renoncé au concept de « préjudice nécessaire », qui ouvrait automatiquement droit à réparation pour certains manquements graves commis par l'employeur. Désormais, par principe, le salarié doit, conformément au droit commun de la responsabilité civile, établir la réalité du préjudice pour être indemnisé (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293 P+B+R ; v. l'actualité n° 17066 du 21 avr. 2016). Depuis, la notion de préjudice nécessaire n'a pas manqué de ressurgir au travers de multiples exceptions dégagées par la chambre sociale, considérant que certains manquements ouvrent droit, par eux-mêmes, à indemnisation. Tel est à nouveau le cas dans un arrêt du 10 septembre concernant la constatation d'une discrimination syndicale. La reconnaissance d'un préjudice nécessaire résulte ici directement de la loi et plus précisément des dispositions du Code du travail sanctionnant ce type de discrimination.

## **CONSTAT D'UNE DISCRIMINATION SYNDICALE**

L'affaire concernait un salarié, délégué du personnel depuis 2013, déclaré inapte en mai 2019. L'inspecteur du travail avait refusé de délivrer une autorisation de licenciement, estimant que la demande présentait un lien avec l'activité représentative de l'intéressé. L'employeur a alors attendu l'expiration de la période de protection pour prononcer, en juin 2020, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié a contesté la rupture, réclamant, outre les dommages et intérêts pour licenciement nul, une somme de 15 000 € au titre de la discrimination syndicale subie.

Estimant que les éléments constitutifs de la discrimination étaient réunis, la cour d'appel a accédé à la demande d'annulation du licenciement et accordé les indemnités correspondantes. En revanche, elle a refusé d'octroyer une quelconque réparation supplémentaire au titre de la discrimination syndicale elle-même, au motif que le salarié ne rapportait pas la preuve d'un préjudice distinct. Plus encore, « la satisfaction de sa demande visant à ce qu'il soit jugé qu'il a été victime de discrimination suffit à réparer le préjudice allégué », ont estimé les juges du second degré. Le salarié a alors saisi la Cour de cassation en demandant qu'un préjudice nécessaire soit reconnu en la matière. Et il a obtenu gain de cause.

## **RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE D'UN PRÉJUDICE EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL**

Censurant le raisonnement de la cour d'appel, l'arrêt du 10 septembre pose pour principe que « le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation ». En d'autres termes, le salarié n'a pas à démontrer l'existence de son préjudice, celui-ci étant acquis. Le juge doit obligatoirement lui accorder des dommages et intérêts, et son rôle se limite à évaluer l'étendue du préjudice résultant du manquement qu'il a constaté.

Pour aboutir à un tel verdict, la Cour de cassation s'est livrée à un examen minutieux des dispositions du Code du travail prohibant les discriminations et a considéré que la reconnaissance d'un préjudice nécessaire pouvait être déduite de leurs termes relativement affirmatifs. L'arrêt cite l'article L. 1134-5, lequel prévoit, s'agissant de « l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination », que « les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ». Mais aussi, et surtout, l'article L. 2141-8 qui affirme que les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 portant notamment interdiction pour l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, sont d'ordre public et que « toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts ». Le rapport complémentaire de la conseillère référendaire, joint à l'arrêt, relevait d'ailleurs que, selon les travaux parlementaires, ce texte avait pour objectif « d'offrir une protection certaine aux salariés contre les atteintes à leur liberté syndicale ».

L'arrêt d'appel est donc logiquement cassé en ce qu'il avait rejeté la demande d'indemnisation formée au titre de la discrimination syndicale. Le principe de la réparation étant acquis, la cour d'appel de renvoi devra uniquement statuer sur le montant à accorder.

## **CRITÈRES DE RECONNAISSANCE DU PRÉJUDICE NÉCESSAIRE**

Combiné à la jurisprudence récente, ce nouvel arrêt permet de mieux cerner les critères utilisés par la Cour de cassation pour maintenir, dans certaines hypothèses, l'existence d'un préjudice nécessaire. Deux séries d'exceptions au droit commun se dégagent :

- l'existence d'un texte de droit interne imposant une sanction automatique (par exemple en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse) ou, comme en l'espèce, dont il résulte que le législateur a reconnu implicitement un préjudice nécessaire. Ce dernier critère a d'ailleurs déjà été retenu par la chambre sociale pour admettre un tel préjudice en cas d'atteinte à la vie privée du salarié, celui-ci découlant des termes de l'article 9 du Code civil (v. Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-20.583 D) ;
- la nécessité pour le juge de faire respecter les engagements européens et internationaux de la France dont résulte la règle de droit interne à laquelle l'employeur a manqué. L'existence d'un préjudice nécessaire peut ainsi avoir été directement retenue par une directive tel qu'interprétée par la CJUE, comme en cas de constat du dépassement de la durée maximale de travail (v. Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636 P). Si tel n'est pas le cas, le juge doit rechercher si la norme internationale ou européenne est d'effet direct et confère au salarié un droit subjectif clair, précis et inconditionnel, puis si la mise en œuvre du droit commun de la responsabilité est suffisante pour en assurer l'effectivité.

À défaut, comme cela a été jugé pour un manquement à l'obligation de suspendre toute prestation pendant un congé maladie ou un congé de maternité (v. Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-16.129 ; Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 23-15.944), le préjudice nécessaire pourra être retenu.



## **ABSENCE DE PARITÉ DANS LES LISTES ÉLECTORALES : DATE D'APPRÉCIATION ET ÉTENDUE DES SANCTIONS**

*Semaine Sociale Lamy, N° 2150, 8 septembre 2025*

*Depuis son introduction dans le Code du travail en 2015, l'obligation de parité des candidatures des listes présentées aux élections professionnelles a fait l'objet de nombreux contentieux, à l'occasion desquels la Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle. À l'occasion des deux nouvelles décisions analysées par Nicolas Léger et Julien Bretzner du cabinet DLA Piper, elle précise, d'une part, que l'inobservation des règles relatives au respect de la parité dans les listes électorales doit s'apprécier à la date de dépôt des listes, et d'autre part, que le respect de la règle d'alternance doit être étudié au cas par cas, et qu'en cas de violation des dispositions, seul(e) le ou la candidat(e) élu(e) en violation des dispositions doit voir son élection annulée.*

**Par Nicolas Léger**

**Avocat associé et Julien Bretzner, Elève-avocat, cabinet DLA Piper**

**Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954 FS-B – Cass. soc., 4 juin 2025, n° 24-16.515 FB**

### **LES CONTOURS DE L'OBLIGATION DE CANDIDATURES PARITAIRES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

*La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dite loi « Rebsamen », concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes a introduit une obligation de parité lors des élections professionnelles, reprise par l'ordonnance dite « Macron » (Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017) et exprimée à l'article L. 2314-30 du Code du travail.*

Le texte prescrit aux organisations syndicales de présenter, au premier tour des élections du CSE et pour chaque collège électoral, une liste composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise, avec alternance des genres jusqu'à épuisement de l'un d'eux. L'obligation est identique pour les listes de titulaires et de suppléants. À noter que cette obligation ne s'impose pas aux candidatures libres, dans l'hypothèse où un second tour est organisé.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser le régime de la parité femme-homme dans le cadre des élections professionnelles. Des arrêts récents de la Cour de cassation ont été commentés dans ces colonnes : sur l'office du juge dans l'annulation de l'élection d'un candidat (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-60.107 F-B, Semaine sociale Lamy n° 2113, 11 nov. 2024, p. 21, note H. Haguët) ou encore sur l'étendue de cette annulation et les incidences sur la représentativité syndicale (Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-17.506 et Cass. soc., 10 oct. 2023, n° 23-17.506, Semaine sociale Lamy n° 2121, 13 janv. 2025, p. 10, note Ph. Pacotte et H. Haguët).

## **UNE NOUVELLE ÉTAPE DE LA CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DE CETTE OBLIGATION**

Un arrêt récent permet de prolonger cette construction jurisprudentielle (Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954 FS-B). Cet arrêt apporte d'intéressantes précisions portant :

- - sur la date d'appréciation de la parité des listes électorales : est-elle celle du dépôt des listes ou celle de la soumission au vote des salariés ?
- - sur l'office du juge, non pas sur la règle de parité en soi, mais sur l'appréciation de l'alternance dans la liste et de ses incidences ;
- - sur des aspects de procédure civile, ici sur la recevabilité d'une demande reconventionnelle.

**Les faits.** - En l'espèce, un protocole d'accord préélectoral (PAP) est signé le 20 mars 2023, avec une date de dépôt des listes fixée au 5 avril 2023 à 12 h 00. Le syndicat CGT du commerce, de la distribution et des services de Paris transmet, le 4 avril 2023, une liste de huit candidats composée de cinq hommes et trois femmes, selon l'alternance suivante : H, F, H, F, H, F, H, H.

Le lendemain de la date de dépôt des listes, la candidate en sixième position retire sa candidature. Le premier tour des élections se déroule le 19 avril 2023 et le syndicat CGT obtient six élus avec l'alternance suivante : H, F, H, F, H, H.

Le syndicat CFDT saisit le Tribunal judiciaire de Paris le 4 mai 2023 en vue d'obtenir l'annulation de l'élu placé en sixième position sur la liste. À l'occasion de ce litige, la CGT formule une demande reconventionnelle en vue, elle aussi, d'obtenir l'annulation de l'élection d'un candidat CFDT pour non-respect de la parité.

Le Tribunal judiciaire de Paris, statuant en dernier ressort, accueille la requête de la CFDT et annule l'élection du candidat CGT surnuméraire. La CGT déboutée forme un pourvoi en cassation selon la procédure prévue aux articles R. 2314-23 et suivants du Code du travail.

• **Le respect de la parité électorale est apprécié à date du dépôt des listes**

Précision jurisprudentielle. - Les moyens soulevés par la CGT posent en réalité une question simple à la Cour de cassation : à quelle date doit être appréciée la conformité légale des listes électorales ?

À titre liminaire, la Cour de cassation rappelle que les dispositions portant sur le protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2314-30) sont d'ordre public absolu et que, par conséquent, le PAP ne peut y déroger. Elle en déduit que, lorsqu'une liste ne présente pas autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier supérieur ne peut conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.

S'agissant ensuite du retrait de la candidate placée en sixième position lors du dépôt de la liste, l'arrêt rappelle que nul ne peut être candidat sans son accord et que la décision d'un salarié de se retirer s'impose au syndicat, lequel doit retirer le salarié de la liste. De même, la date butoir fixée pour le dépôt des listes s'impose aux parties.

L'apport de l'arrêt réside dans cette précision sans équivoque : « L'appréciation de la régularité des listes (...) s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète (à la suite d'un retrait). » La Cour censure ainsi le raisonnement tenu par les juges du fond.

Cette précision jurisprudentielle s'inscrit dans la lignée des arrêts récents rendus en la matière, avec le souci de préserver la sécurité juridique des relations collectives de travail et, en particulier, celle des élections professionnelles.

**Continuité jurisprudentielle.** - Cet arrêt est une nouvelle illustration (voir Semaine sociale Lamy n° 2121, 13 janv. 2025, note Ph. Pacotte et H. Haguët, précité) d'une jurisprudence d'interprétation restrictive, non pas quant à l'application de la sanction en soi, mais dans l'étendue des conséquences de celle-ci. À notre sens, la Cour de cassation accompagne l'évolution de la féminisation des instances représentatives du personnel (voir : « Vers plus de parité dans les élections professionnelles ? », Dares Analyses, n° 61, 24 oct. 2024) conciliant participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, féminisation des instances et application des sanctions légales.

Dans un premier temps, la Cour avait précisé que l'annulation de l'élection n'avait aucune incidence sur la représentativité syndicale, acquise par critère d'audience, dès l'élection (Cass. soc., 10 oct. 2023, n° 23-17.506, précité). Dans un second temps, la Cour avait précisé que l'office du juge était strictement circonscrit à l'annulation de l'élection d'un ou plusieurs élus et que le juge ne pouvait, après annulation, réattribuer le siège devenu vacant (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-60.107, précité). Enfin, dans une affaire plus récente, la Cour a encore affiné sa doctrine, en précisant que la règle d'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, et que la règle de l'alternance doit être analysée au cas par cas, au regard du seul sexe du candidat précédant sur la liste (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 2416.515 FB).



**Désormais, la régularité des listes électorales est appréciée au jour du dépôt fixé par le PAP. En pratique, cela aura pour conséquence de tarir le flot incessant de contentieux des élections professionnelles sur ce point.**

• **Précision procédurale : recevabilité d'une demande reconventionnelle**

**Irrecevabilité de la demande.** - La CGT avait, devant le tribunal judiciaire, formulé une demande reconventionnelle tendant à l'annulation d'un élu CFDT. Cette demande a été jugée irrecevable par le tribunal au motif qu'elle ne se rattachait pas par un lien suffisant aux prétentions originaires, en vertu de l'article 70 du Code de procédure civile. Le tribunal judiciaire retient que la demande a été formulée trois mois après les élections et n'avait pas de rapport avec l'élection du candidat CGT.

Dans son pourvoi, la CGT soutient que ce lien suffisant était établi au motif que « l'ensemble des prétentions trouvaient leur cause dans un non-respect des règles sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes lors du déroulement du même scrutin ».

La jurisprudence constante veut depuis 1978 (Cass. 1<sup>re</sup> civ., 6 juin 1978, n° 77-11.051, Bull. civ. I, n° 218) que l'interprétation des juges du fond soit souveraine. Par conséquent, la Cour de cassation suit l'argumentaire du tribunal judiciaire : le seul fait que la demande soit relative aux mêmes opérations électorales ne suffit pas à établir un « lien suffisant ». Au contraire, cette demande reconventionnelle « qui ne visait pas le rejet total ou partiel de la demande initiale ne se rattachait pas par un lien suffisant aux prétentions originaires ».

**Une position contestable.**- La décision des juges du fond interroge.

En effet la demande reconventionnelle s'entend de la demande par laquelle le défendeur prétend obtenir un avantage autre que le simple rejet de la prétention adverse (CPC, art. 64). Cette demande se distingue par conséquent de la défense au fond (Cass. ch. mixte, 21 févr. 2003, n° 99-18.759, Bull. mixte, n° 3).

Comme l'avait invoqué la CGT dans son pourvoi, la recevabilité d'une demande reconventionnelle doit être uniquement appréciée au regard des conditions établies par l'article 70 du Code de procédure civile.

Le critère du lien suffisant avec les prétentions originaires semble ici pourtant établi : mêmes règles de droit, même demande, mêmes opérations électorales. Il s'agit ici d'une nouvelle illustration de l'appréciation souveraine des juges du fond, qui lie la Cour de cassation, sans que cette dernière puisse avoir un quelconque contrôle à exercer.

L'arrêt du 21 mai 2025 juge irrecevable la demande reconventionnelle, tandis qu'un arrêt du 4 juin 2025 (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 24-16.515, précité) accueille la demande reconventionnelle selon un schéma inverse : dans cette espèce le Tribunal judiciaire de Pontoise avait jugé recevable la demande reconventionnelle formulée par le défendeur.

Cet aléa procédural prend en quelque sorte le contrepied de la jurisprudence de la Cour de cassation, soucieuse de garantir la sécurité juridique des parties et leur droit à un procès équitable. Or, sur le point des demandes reconventionnelles, le sort des parties est entre les mains du seul juge du fond de première instance - sans second degré de juridiction ni cassation en cette matière.



**REVUE DU  
MASTER 2 DROIT SOCIAL  
COMMISSION PRESSE**

Anaïs Trudelle-Guyot  
Sirandou Diamé  
Lara Vicente  
Justine Perrot  
Eya Bouledrea  
Estel Chavannes  
Anaïs Bardin