

AURORE

JURISPRUDENTIELLE

OCTOBRE 2025



SOMMAIRE

EDITO

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

I. Relations individuelles de travail

Licenciement pour motif personnel - En cas de licenciement pour faute grave, la remise des documents de fin de contrat de travail doit intervenir dès la notification du licenciement

Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-16.546, F-D

Lucie Constant.....p. 5

Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurants

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-12.373 FS-B • Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-10.566 FS-B

Liaisons sociales Quotidien- L'actualité, N°19384.....p. 9

Action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié : prescription biennale

Cass. soc., 25 juin 2025, no 23-19887 , FS-B

Florence Bergeron.....p. 48

Qualification des temps d'astreintes : une affaire d'intensité

Cass. soc., 14 mai 2025, no 24-14319 , F-B

Xavier Aumeranp. 41

II. Relations collectives de travail

Refus du salarié face à l'application d'un accord de performance collective : quel référentiel de contrôle du licenciement ?

Cass. soc. 10 sept. 2025, FS-B, n° 23-23.231

Christophe Mariano.....p. 26

Organisation annuelle du temps de travail et paiement anticipé des heures supplémentaires

Cass. soc., 27 mai 2025, no 23-20063 , FS-B

Gwennaél Françoisp. 44

Accord collectif sur le CSE : Quels champs pour la négociation d'entreprise ?

Cass.Soc, 18 juin 2025 n°23-10.857

Fabrice Signorettop. 30

Illégalité de l'autorisation de licencier un salarié protégé : conditions et mise en œuvre de la responsabilité de l'Etat

CE, no 469499, et 4e-1re ch, 16 juillet 2025

Christophe Marianop. 37

III. Droit de la protection sociale

"La nullité du licenciement ne peut reposer sur la seule connaissance par l'employeur d'une demande de prise en charge de l'accident du travail par la victime à sa caisse de sécurité"

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, F-B : JurisData n° 2025-015356

Philippe Coursier.....p. 50

Licenciement pour motif économique - Incompétence du juge judiciaire pour contrôler le respect de l'obligation de reclassement externe d'un salarié protégé

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, FS-B

Patrick Morvan.....p. 12

Contentieux social - Compétence du juge prud'homal pour apprécier la nature professionnelle d'une maladie

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732 et n° 23-14.455

Dominique Asquinazi-Bailleux.....p. 18

Accidents du travail et maladies professionnelles : l'autonomie de qualification du juge prud'homal

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-19841 , FS-B ; Cass. soc., 10 sept. 2025, no 24-12900 , FS-B ;

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 24-12899

Xavier Aumeran.....p. 55



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 d'octobre 2025.

L'arrêt du 3 septembre 2025, commenté par Lucie Constant dans la Semaine Juridique Social, aborde la question de la remise des documents de fin de contrat en cas de rupture du contrat de travail. Ils doivent être remis dès la notification, qui marque la rupture du contrat lors d'un licenciement pour faute grave.

Les arrêts du 8 octobre 2025 commentés dans les Liaisons Sociales Quotidien, abordent la question du droit aux titres restaurants pour les salariés en télétravail. L'employeur ne peut leur refuser en vertu du principe d'égalité de traitement.

L'arrêt du 10 septembre 2025, commenté par Patrick Morvan dans la Semaine Juridique Social, aborde la question du contrôle de l'effectivité du reclassement externe d'un salarié protégé. Ni l'inspecteur du travail, ni le juge judiciaire ne peuvent le contrôler.

L'arrêt du 10 septembre 2025, commenté par Dominique Asquinazi-Baulleux dans la Semaine Juridique Social, aborde la question de l'appréciation de l'origine professionnel d'une maladie. Le juge prud'homal peut l'apprécier même si la CPAM a refusé sa prise en charge.

L'arrêt du 10 septembre 2025, commenté par Christophe Mariano dans le Bulletin Joly Travail, aborde la question du contrôle du licenciement en cas de refus du salarié face à l'application d'un accord de performance collective. Le juge est tenu de vérifier que l'APC est justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

L'arrêt du 18 juin 2025, commenté par Fabrice Signoretto dans la Revue de droit du travail, Fabrice Signoretto aborde la question selon laquelle un accord collectif peut réserver le droit à l'expertise au CSE central même s'il prévoit que l'information consultation a lieu au niveau des CSE d'établissement.

L'arrêt du 16 juillet 2025, rendu par le Conseil d'Etat et commenté par Christophe Mariano dans le Bulletin Joly Travail aborde la question de l'autorisation par l'administration de licencier un salarié protégé fondée sur une faute inexistante. Une telle autorisation est entachée d'illégalité et ouvre droit à réintégration et réparation intégrale du préjudice subi.

L'arrêt du 14 mai 2025, commenté par Xavier Aumeran dans le Bulletin Joly Travail, aborde la question des astreintes, une seule contrainte particulièrement intense peut transformer une astreinte en temps de travail effectif.

L'arrêt du 27 mai 2025, commenté par Gwennaél François dans le Bulletin Joly Travail, aborde la question de l'organisation annuelle du temps de travail. Elle suppose un accord valable et un suivi rigoureux des heures de travail.

L'arrêt du 25 juin 2025, commenté par Florence Bergeron dans le Bulletin Joly Travail, aborde la question de l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris en raison d'un défaut d'information du salarié. Cette action se prescrit par deux ans.

L'arrêt du 10 septembre 2025, commenté par Philippe Coursier dans la Semaine Juridique Social, aborde la question de la connaissance par l'employeur d'une demande de reconnaissance d'un accident de travail dans le cadre d'une procédure de licenciement. La seule connaissance de cette demande ne suffit pas à entraîner la nullité du licenciement.

L'arrêt du 10 septembre 2025, commenté par Xavier Aumeran dans le Bulletin Joly Travail, aborde la question de l'appréciation du caractère professionnel d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le juge prud'homal n'est pas lié par la décision de la CPAM.



Licenciement pour motif personnel - En cas de licenciement pour faute grave, la remise des documents de fin de contrat de travail doit intervenir dès la notification du licenciement

La Semaine Juridique Social n° 42, 21 octobre 2025, 1301

Par Lucie Constant avocat, Cabinet Constant & Jottreau

Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-16.546, F-D

Solution. – Dès lors que le licenciement pour faute grave prive le salarié de la période de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du Code du travail, il est en droit d'obtenir ses documents de fin de contrat dès la notification de son licenciement, qui constitue la date de rupture effective de son contrat de travail. À défaut de remise de ces documents dès la rupture de son contrat de travail, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts, sous réserve d'apporter la preuve du préjudice subi.

Impact. – L'employeur qui procède au licenciement pour faute grave d'un salarié doit remettre au salarié, dès la notification de son licenciement, ses documents de fin de contrat ; la rupture du contrat de travail intervenant dès la date de notification du licenciement.

Note :

Lors de la rupture du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture, l'employeur doit remettre au salarié ses documents de fin de contrat, conformément aux articles L. 1234-19, L. 1234-20 et R. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur doit ainsi remettre au salarié son certificat de travail (comportant les informations prévues à l'article D. 1234-6 du Code du travail), son reçu pour solde de tout compte et une attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi), nécessaires notamment pour que le salarié puisse, le cas échéant, faire valoir ses droits aux prestations sociales du régime de l'assurance chômage.

Les dispositions légales ne fixent pas de délai précis pour la remise de ces documents au salarié. Les articles L. 1234-19 (relatif à la délivrance du certificat de travail) et R. 1234-9 (relatif à l'attestation destinée à France Travail) du Code du travail indiquent simplement qu'ils doivent être remis « à l'expiration du contrat de travail ».

L'absence de délai impératif pour la remise des documents de fin de contrat peut engendrer des difficultés, comme en témoigne le contentieux existant en la matière. La décision commentée en offre une illustration concrète, tout en apportant une précision concernant la date de remise de ces documents en cas de licenciement pour faute grave.

Dans cette hypothèse, les documents de fin de contrat doivent être délivrés par l'employeur dès la notification du licenciement pour faute grave, ce que précise la Cour de cassation dans la décision commentée.

En l'espèce, le licenciement pour faute grave avait été notifié le 9 avril 2018 et les documents de fin de contrat n'avaient été remis que le 6 juin 2018. Les juges du fond avaient débouté la salariée, licenciée pour faute grave, de sa demande de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat, au motif qu'il n'était pas établi « de faute dommageable dans la remise par l'employeur des documents de fin de contrat le 6 juin 2018 ».

Le raisonnement des juges du fond avait consisté à considérer que les documents de fin de contrat avaient été remis à la salariée pendant une période correspondant à la période de préavis dont elle aurait bénéficié si elle n'avait pas été licenciée pour faute grave, ce dont il résultait, selon eux, qu'aucun fait dommageable de nature à justifier l'octroi de dommages et intérêts n'était caractérisé.

La Cour de cassation censure un tel raisonnement aux visas des articles L. 1234-1, L. 1239-19, L. 1234-20 et R. 1234-9 du Code du travail et précise qu'en « cas de licenciement pour faute grave, l'employeur délivre ces documents au salarié dès la rupture qui intervient au moment de la notification du licenciement ».

En effet, pour la Cour de cassation, le raisonnement est le suivant : tout en rappelant que l'employeur est tenu de remettre les documents de fin de contrat au moment de la rupture du contrat de travail, elle précise que le salarié licencié bénéficie en principe d'une période de préavis, sauf en cas de faute grave. Il en résulte que, dans cette hypothèse, l'employeur doit remettre les documents de fin de contrat au salarié dès la notification de son licenciement pour faute grave, la rupture du contrat de travail intervenant à cette date.

Ainsi, dès lors que les juges ont constaté que la salariée avait été licenciée pour faute grave le 9 avril 2018, l'employeur aurait dû lui délivrer, dès cette date, les documents de fin de contrat. Les juges du fond ne pouvaient donc pas valablement tenir compte de l'existence d'une période de préavis théorique, au cours de laquelle l'employeur a finalement délivré les documents de fin de contrat, pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts, puisque, comme le rappelle la Cour de cassation, le licenciement pour faute grave est privatif de préavis et entraîne la rupture du contrat de travail à la date de sa notification.

Ainsi, le salarié licencié pour faute grave, dont il résulte qu'il est privé du droit d'exercer une période de préavis, doit se voir délivrer ses documents de fin de contrat dès la notification de son licenciement, qui constitue la date de rupture effective de son contrat de travail.

À l'inverse, lorsque le salarié bénéficie d'une période de préavis conformément aux dispositions du Code du travail ou aux conventions applicables, et bien que l'employeur ait manifesté la volonté de rompre le contrat de travail dès l'envoi de la notification du licenciement (Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395 : JurisData n° 2009-048054), la rupture effective du contrat de travail n'intervient qu'à l'expiration de cette période. L'employeur est dès lors tenu de délivrer les documents de fin de contrat de travail qu'à l'expiration de la période de préavis.

Le défaut de remise des documents de fin de contrat dès la notification du licenciement pour faute grave est donc susceptible de porter préjudice au salarié, qui peut alors prétendre à l'octroi de dommages et intérêts. En effet, l'absence de remise ou la non remise dans un délai raisonnable des documents de fin de contrat n'entraîne pas nécessairement un préjudice pour le salarié. Il lui appartient d'apporter la preuve du préjudice qu'il a subi (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293 : JurisData n° 2016-006999 ; JCP S 2016, 1213, note G. Turpin. – Cass. soc., 22 mars 2017, n° 16-12.930). Dans l'affaire commentée, la cour d'appel de renvoi devra donc statuer sur l'existence d'un préjudice pour la salariée qui n'a pas reçu ses documents de fin contrat dès la notification de la rupture de son contrat de travail, mais plus de 2 mois après.

Cette décision, qui s'inscrit dans le régime spécifique du licenciement notifié pour faute grave, soulève néanmoins des interrogations d'ordre pratique. D'une part, elle doit être conciliée avec le caractère quérable des documents de fin de contrat (Cass. soc., 31 oct. 2012, n° 11-18.869 : JurisData n° 2012-025246. – Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-27.028 : JurisData n° 2014-006026) : même si le licenciement est généralement notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur pourrait, dès le jour de la notification, tenir les documents de fin de contrat à la disposition du salarié, sous réserve de le préciser dans la lettre de licenciement.

D'autre part, elle pourrait se heurter à la pratique courante des entreprises, où les opérations de paie sont généralement effectuées en fin de mois. En cas de licenciement intervenant en cours de mois, il arrive que les bulletins de salaire et les documents de fin de contrat ne soient pas immédiatement disponibles, car leur élaboration est différée jusqu'à la clôture mensuelle de la paie. Cette pratique devrait être écartée en cas de licenciement pour faute grave, puisque la notification emporte rupture du contrat de travail et implique, comme le précise la Cour de cassation, que les documents de fin de contrat soient délivrés à cette date.



Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurants

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, No 19384, 13 octobre 2025

Cass. soc., 8 oct. 2025, no 24-12.373 FS-B, Cass. soc., 8 oct. 2025, no 24-10.566 FS-B

Dans un arrêt du 8 octobre, la Cour de cassation tranche une question qui divisait les juridictions du fond depuis l'épidémie de Covid-19. Elle pose en effet pour principe qu'un employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurants aux salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. Si ceux qui travaillent sur site en bénéficient, il doit donc en aller de même pour les télétravailleurs, en vertu du principe d'égalité de traitement.

Le Code du travail prévoit expressément que « le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » (C. trav., art. L. 1222-9). Une incertitude demeurait toutefois concernant l'attribution de titres-restaurants (voir le dossier pratique - Rému.- n° 51/2025 du 17 mars 2025). Les juges du fond étaient en effet partagés : si certains ont fait prévaloir l'égalité de traitement (CA Versailles, 23 nov. 2023, n° 22/01633 ; TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805), d'autres ont jugé que l'employeur n'était pas tenu de les accorder aux télétravailleurs, faute de surcoût lié à la restauration hors domicile (CA Paris, 4 avr. 2024, n° 23/03082 ; TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616).

Le 8 octobre, la Cour de cassation a mis fin au débat : l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurants à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Conditions d'octroi des titres n'excluant pas le télétravail

L'affaire (n° 24-12.373) concernait un salarié placé en télétravail au cours de la pandémie de Covid-19, entre mars 2020 et mars 2022. Durant cette période, il s'était vu retirer les titres-restaurants dont il bénéficiait habituellement.

À tort, pour la Cour de cassation qui pose en effet pour principe que « l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail ». Passant en revue les dispositions du Code du travail régissant les titres-restaurants, l'arrêt constate en effet que « la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier », sans qu'aucune référence ne soit faite au lieu de travail ou au mode d'organisation de l'activité. La chambre sociale cite ainsi l'article L. 3262-1 qui définit le titre-restaurant comme « un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas », ou encore l'article R. 3262-7 qui précise qu'« un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier ».

Par conséquent, conclut l'arrêt, « le placement des salariés en télétravail, lesquels bénéficient des mêmes droits que les salariés physiquement présents dans l'entreprise, ne justifiait pas que leur droit à bénéficier de cet avantage soit supprimé ». L'employeur a été condamné à verser au salarié le montant de la participation patronale sur la période considérée.

Bien que posée dans le cadre d'un contentieux né de la période Covid, la solution reste d'actualité. En pratique, on rappellera que l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge les frais de repas de ses salariés en télétravail.

En revanche, et conformément à cette jurisprudence, s'il attribue des titres-restaurants à ses salariés physiquement présents sur site, il devra également en faire bénéficier les télétravailleurs au nom du principe d'égalité des droits figurant à l'article L. 1222-9 précité, lorsque le repas est compris dans leur horaire journalier. Cette position rejoint d'ailleurs celle déjà exposée par le ministère du Travail, ainsi que la doctrine du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS, Avantages en nature, § 170).

Application du principe d'égalité de traitement entre les télétravailleurs

Dans une seconde affaire également tranchée le 8 octobre (n° 24-10.566), la Haute juridiction applique le principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs. L'affaire concernait un employeur ayant fermé son restaurant d'entreprise situé au siège social durant le premier confinement, placé l'ensemble du personnel en télétravail et suspendu l'octroi des titres-restaurants alors que ces derniers bénéficiaient jusque-là aux salariés travaillant en région et aux commerciaux.

Non seulement la suspension a été jugée injustifiée, mais en outre les titres devaient bénéficier à l'ensemble des télétravailleurs.

La Cour de cassation précise en effet que lorsqu'il existe un usage tenant à l'attribution de titres-restaurants aux salariés qui n'ont pas accès, par leur éloignement géographique ou le caractère itinérant de leurs fonctions, au restaurant d'entreprise, celui-ci ne peut être suspendu du seul fait du placement des salariés en télétravail.

Il ne peut cesser de produire effet qu'à la suite d'une dénonciation régulière. Or, en l'espèce, aucune dénonciation de cet usage n'avait été opérée.

En outre, tous les salariés avaient été placés en télétravail alors que l'accès au restaurant d'entreprise était par ailleurs fermé. Il s'en déduisait que tous se trouvaient dans une situation identique au regard de l'avantage lié à la restauration, et devaient donc bénéficier des titres-restaurants. Il ne pouvait être fait de différence entre eux en considération de leur situation antérieure (selon qu'ils bénéficiaient ou non d'un accès au restaurant d'entreprise) sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement, ajoute la Haute juridiction.

On notera que les syndicats à l'origine de ce recours avaient également réclamé que soit ordonnée la régularisation rétroactive de la situation des salariés par l'attribution de titres-restaurants, ou le versement de sommes équivalentes à la participation patronale pour ceux n'en bénéficiant pas habituellement. Or, comme le rappelle l'arrêt, si un syndicat peut obtenir réparation des atteintes portées à l'intérêt collectif de la profession et demander qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, « il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts » (voir déjà Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-11.238 B ; Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-21.051 D). Cette demande de régularisation individuelle a donc été jugée irrecevable par la Cour de cassation, contrairement à ce qu'avait retenu la cour d'appel dans son arrêt qui est ainsi, sur ce point, censuré.



Licenciement pour motif économique - Incompétence du juge judiciaire pour contrôler le respect de l'obligation de reclassement externe d'un salarié protégé

La Semaine Juridique Social n° 41, 14 octobre 2025, 1294

Commenté par Patrick Morvan

Solution. – Il n'appartient pas à l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé, de vérifier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe. Par ailleurs, dès lors que cette autorité administrative a autorisé un tel licenciement, après avoir examiné la réalité du motif économique, le respect des obligations légales et conventionnelles de reclassement interne et externe, y compris la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi prévue par la convention collective de branche, et après avoir constaté que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement et sur les demandes indemnitaires présentées par le salarié, y compris au titre d'une absence du caractère sérieux des recherches de reclassement externe.

Impact. – Selon la Cour de cassation, ni l'inspecteur du travail (solution déjà acquise), ni le juge judiciaire (solution inattendue) n'a compétence pour apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur, en vérifiant qu'il a bien communiqué de manière écrite, précise et personnalisée à des salariés protégés les offres d'emploi à pourvoir dans d'autres entreprises de la branche que lui a transmises une commission nationale paritaire de l'emploi.

Aucune raison logique ne justifie cet angle mort contentieux. La Cour de cassation, qui ne semble pas avoir compris le message du Conseil d'État, se prend les pieds dans le tapis. Elle se tire aussi une balle dans le pied, puisque sa propre jurisprudence se trouve paralysée en présence de salariés protégés. Il est cependant heureux que l'obligation de reclassement « extérieur », regrettable création jurisprudentielle, se trouve encore plus marginalisée.

La solution ne devrait pas s'étendre aux salariés ordinaires licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi puisque le DREETS (autre autorité administrative) ne contrôle le respect des obligations de reclassement externe que si elles s'imposent au stade de l'élaboration du PSE et non pas au stade de la notification des licenciements.

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, FS-B : JurisData n° 2025-014146

Note :

Une obligation de reclassement « extérieur » de source conventionnelle. – « L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne s'étend pas aux entreprises extérieures au groupe dont il relève sauf convention ou engagement contraire » (Cass. soc., 29 janv. 2008, n° 06-44.751 : RJS 4/2008, n° 441. – V. aussi, Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-42.795 : RJS 3/2011, n° 219). Pourtant, les employeurs ayant élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), fût-il complet et suffisant, peuvent se voir reprocher a posteriori de n'avoir pas informé une commission paritaire (nationale et, plus souvent, territoriale ou régionale) de l'emploi instituée par la convention collective de branche dont ils relèvent et, ainsi, de n'avoir pas recherché des possibilités de reclassement à l'extérieur de leur entreprise ou, le cas échéant, du groupe préalablement aux licenciements (Cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-44.945 : [JurisData n° 2001-009842](#) ; Bull. civ. V, n° 146. – V. en particulier, Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-46.009, Moulinex : [JurisData n° 2008-044142](#) ; [JCP S 2008, 1597](#), note B. Bossu ; RDT 2008, p. 529, note F. Héas ; « d'une part, l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 [aujourd'hui abrogé] impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de « rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi » et, d'autre part, la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse »).

Cette obligation de reclassement extérieur est abusivement assimilée à l'obligation de reclassement interne ([C. trav., art. L. 1233-4](#)), du point de vue de la sanction : la violation de la seconde comme de la première prive le licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse. C'est pour souligner cet étrange rapprochement qu'on la qualifie parfois d'obligation de reclassement « extérieur » et non seulement d'obligation de reclassement externe (notion plus vague).

Sur le fond : nécessité d'une mise en œuvre « utile » de l'obligation de reclassement extérieur. – La Cour de cassation s'est également montrée soucieuse de son effectivité. Un employeur manque à son obligation de reclassement s'il n'a pas « mis utilement en œuvre cette procédure » en ne saisissant la commission territoriale compétente que quelques jours avant les licenciements ([Cass. soc., 5 juin 2012, n° 11-22.052](#)).

La commission territoriale de l'emploi doit avoir été saisie par l'employeur « en temps utile, au regard du déroulement de la procédure de licenciement » ; en revanche, il ne peut lui être reproché d'avoir procédé au licenciement sans attendre la réponse de cet organisme, même si la commission a accusé réception du courrier de l'employeur en l'informant qu'elle apportera son concours pour faciliter le reclassement (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-18.029 : JurisData n° 2014-002721 ; JCP S 2014, 1228, note P. Morvan : toujours au sujet de l'article 28 de l'Accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987, qui fut remplacé par un accord du 23 septembre 2016 qui n'exige plus la saisine de la commission).

Pire, il fut affirmé que l'employeur devait ensuite proposer au salarié « de manière écrite, précise et personnalisée », les offres de reclassement qui lui avaient été transmises par la commission paritaire, après avoir vérifié que ces offres sont en rapport avec les compétences et les capacités du salarié (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-18.029, préc. – V. déjà en ce sens, Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 11-23.853 : RJS 11/2013, n° 729). Cette vérification apparaît difficile si l'offre a été formulée de façon approximative par une entreprise lointaine et, nonobstant, transmise par la commission paritaire. Une telle proposition fait même figure de cadeau empoisonné : placé dans l'impossibilité de vérifier son « adéquation aux compétences » du salarié, l'employeur risque d'être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le Conseil d'État semble moins exigeant : statuant au sujet du licenciement économique de salariés protégés, il estime qu'un accord collectif imposant de faire appel à une commission territoriale de l'emploi doit être appliqué mais qu'il ne crée pas « d'obligation propre de recherche de reclassement à l'extérieur de l'entreprise » (CE, 22 mai 2015, n° 375897, Sté Rexam Beverage Can, cons. 8 : JurisData n° 2015-011800).

L'arrêt rendu le 10 septembre 2025 par la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, arrêt commenté) paralyse cette dernière jurisprudence dans le cas spécifique où un salarié bénéficie du statut protecteur et où l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement par une décision administrative devenue définitive. Par souci de clarté, résumons d'emblée la solution : aucun juge n'est compétent pour vérifier que l'employeur a régulièrement transmis aux salariés les offres de reclassement extérieur reçues de la commission paritaire de l'emploi. La Cour de cassation fabrique un angle mort contentieux où le salarié ne dispose d'aucun recours.

En l'espèce, une société relevant de la CCN des industries chimiques (dont un accord annexé du 15 janvier 1991 prévoit vaguement en son article 24 que « la commission nationale paritaire de l'emploi recevra communication du plan social établi par la direction » en cas de grand licenciement collectif) avait décidé la fermeture d'un établissement. Un accord collectif sur le PSE avait été validé par l'Administration (le DREETS). L'employeur avait sollicité et obtenu auprès de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier des salariés protégés ; ces décisions administratives n'avaient fait l'objet d'aucun recours. Devant la juridiction prud'homale, les salariés protégés ne contestaient pas que l'employeur avait saisi la commission paritaire : ils soutenaient en revanche qu'il « n'avait pas mené sérieusement ses recherches de reclassement externe en ne [leur] ayant pas communiqué de manière écrite, précise et personnalisée les offres d'emplois transmises » par la commission. Le reproche faisait écho à la jurisprudence précitée. Mais cet écho s'est perdu dans le vide, faute de juge compétent pour se prononcer sur l'éventuel manquement de l'employeur.

Étendue du contrôle opéré par l'inspecteur du travail et le juge administratif : une confirmation.

– Dans un premier temps, l'arrêt du 10 septembre 2025 refuse de transmettre une question préjudicielle à la juridiction administrative (CPC, art. 49) au motif que la demande des salariés protégés ne relève pas de sa compétence : « il appartient à l'inspecteur du travail, dans le cadre de son contrôle de la régularité de la procédure suivie par l'employeur, de vérifier si ce dernier a dûment saisi la commission territoriale de l'emploi. Il n'appartient pas en revanche à l'autorité administrative de vérifier le caractère sérieux et adapté des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, arrêt commenté, n° 8 in fine).

L'affirmation est puisée dans un arrêt du Conseil d'État que la chambre sociale prend soin de reproduire. L'autorité administrative exerce un contrôle sur « la régularité de la procédure suivie par l'employeur », donc sur l'obligation (de nature procédurale), découlant d'une convention collective, de saisir et d'informer une commission paritaire de l'emploi. Par ailleurs, selon une jurisprudence classique en matière de statut protecteur, si l'inspecteur du travail doit s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, « qu'il a été procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement » interne du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe, « en revanche, il ne lui appartient pas de vérifier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe » (CE, 2 mars 2022, n° 442578 : RJS 5/2022, n° 261, p. 383, concl. F. Dieu, « dès lors qu'il n'appartient pas à l'autorité administrative d'apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur, était inopérant le moyen tiré de ce que les décisions d'autorisation des licenciements étaient illégales au motif que les offres de reclassement externe faites aux requérants n'étaient pas personnalisées »).

De façon symétrique, la Cour de cassation estime que le principe de la séparation des pouvoirs interdit au juge judiciaire de sanctionner un manquement éventuel à l'obligation de saisir une commission paritaire : en présence d'une autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé, le juge judiciaire « ne peut apprécier le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement ni la régularité de la procédure antérieure à la saisine de l'inspecteur du travail dont le contrôle porte notamment sur le respect par l'employeur des obligations que des dispositions conventionnelles mettent à sa charge préalablement au licenciement, pour favoriser le reclassement » (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-42.526 : Dr. soc. 2010, p. 726, obs. Y. Struillou : où un liquidateur avait omis de saisir la commission. – V. déjà en ce sens, Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-40.006 : jugeant incompétente la juridiction prud'homale « pour apprécier la régularité de la procédure de licenciement du fait de l'absence prétendue de saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi »).

Cette répartition des compétences se comprend : elle est aussi bien chronologique que fondée sur la distinction entre reclassement interne et reclassement externe (le reclassement extérieur étant traité ici comme du reclassement externe, malgré sa particularité). Mais elle impliquait que, de son côté, le juge judiciaire puisse exercer un contrôle sur l'obligation (substantielle et non plus procédurale) de l'employeur de proposer aux salariés des offres de reclassement dans d'autres entreprises, une fois celles-ci adressées par la commission paritaire. Dit autrement, il était logique que le juge judiciaire se déclarât compétent pour « apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur », notamment le moyen tiré de ce que « les offres de reclassement externe faites aux requérants n'étaient pas personnalisées » (pour reprendre les mots du Conseil d'État).

C'est cet espoir que douche l'arrêt du 10 septembre 2025 : contre toute attente, le juge judiciaire affirme qu'il n'est pas du tout compétent.

Étendue du contrôle opéré par le juge judiciaire : une fin de non-recevoir sans raison logique.

– Dans un second temps, l'arrêt affirme que la cour d'appel (juge judiciaire) « ne pouvait se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement et sur les demandes indemnitaires présentées par les salariés, y compris au titre d'une absence du caractère sérieux des recherches de reclassement externe » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, arrêt commenté, n° 14). Les raisons avancées sont ambiguës : « le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, (...) apprécier le (...) respect par l'employeur de son obligation de reclassement » ; en l'occurrence, l'inspection du travail avait autorisé le licenciement après avoir examiné « le respect des obligations légales et conventionnelles de reclassement interne et externe, y compris la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi, et après avoir constaté que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, arrêt commenté, n° 12 et 13).

La Cour de cassation paraît s'être pris les pieds dans le tapis. Outre que ces motifs mélangent gaïement reclassement interne et externe, aucun n'implique l'incompétence du juge judiciaire pour se prononcer sur le grief articulé en l'espèce par les salariés protégés, à savoir que l'employeur ne leur avait pas communiqué « de manière écrite, précise et personnalisée » les offres d'emploi transmises par la commission paritaire. Le principe de la séparation des pouvoirs ne restreint nullement la compétence du juge judiciaire à ce sujet et à ce stade (tardif) de la procédure de licenciement puisque l'autorité administrative était elle-même incompétente pour « apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur », un point indépendant de la régularité de la procédure (CE, 2 mars 2022, n° 442578, préc.).

La Cour de cassation paralyse du même coup sa propre jurisprudence que les salariés protégés ne peuvent plus invoquer devant le juge judiciaire : elle se tire une balle dans le pied.

Incidence du contrôle administratif du DREETS sur le plan de sauvegarde de l'emploi (salariés ordinaires). – En l'espèce, le contentieux était porté par des salariés protégés qui n'avaient pas contesté les autorisations administratives de licenciement délivrées par l'inspection du travail et avaient saisi uniquement le juge prud'homal de demandes indemnitaires. Quel traitement aurait-il fallu apporter à des demandes introduites par des salariés ordinaires, licenciés dans le cadre du même PSE, défini par un accord collectif validé par une (tout autre) décision administrative : celle du DREETS ? La question ne se posait pas mais, en toute logique, l'arrêt du 10 septembre 2025 ne devrait avoir aucune incidence dans cette hypothèse : le juge judiciaire devrait être compétent pour statuer sur de telles demandes. Il en sera d'ailleurs de même si le PSE a été défini dans un document unilatéral homologué par le DREETS.

Selon le Conseil d'État, lorsqu'un accord de branche ou toutes autres stipulations conventionnelles prévoient « des obligations en matière de reclassement externe qui s'imposent à l'employeur au stade de l'élaboration d'un PSE, l'administration doit s'assurer de la conformité à ces stipulations du contenu du plan » ; mais, lorsque ces stipulations « n'imposent pas d'obligation à l'employeur au stade de l'élaboration d'un PSE », les requérants ne sont pas fondés à soutenir que la décision d'homologation du DREETS serait illégale (CE, 13 avr. 2018, n° 404090, SIRC : JurisData n° 2018-005825 ; JCP S 2018, 1207, note S. Poncet).

En clair, même si un accord collectif institue, de façon explicite, une obligation de rechercher des possibilités de reclassement dans une entreprise rattachée à la branche voire en dehors de celle-ci, cette obligation ne s'impose jamais (en pratique) à l'employeur « au stade de l'élaboration du PSE » mais en aval, au stade des licenciements, une fois que ceux-ci ont été décidés et notifiés. Dès lors, le moyen tiré de sa violation est « inopérant » devant le juge administratif. En revanche, la méconnaissance de cette obligation de reclassement externe pourra être sanctionnée par le juge prud'homal : lui se place au stade de la notification individuelle des licenciements (et non au stade de l'élaboration du PSE) afin d'apprécier le respect des obligations de reclassement interne ou externe.

Les salariés ordinaires sont donc mieux traités que les salariés protégés, privés de tout recours dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé définitivement leur licenciement.

Se débarrasser de l'obligation de reclassement extérieur. – Cette analyse inattendue confirme cependant la tendance observée, tant dans la jurisprudence judiciaire que dans la jurisprudence administrative, à réduire la portée de la prétendue obligation de « reclassement » extérieur. Celle-ci se heurte à plusieurs critiques : les commissions paritaires nationales ou territoriales de l'emploi sont parfois en sommeil voire inexistantes ; elles n'ont jamais eu vocation à intervenir dans le reclassement des salariés que de façon subsidiaire et facultative ; la violation de l'obligation de saisir une telle commission devrait, au plus, relever de l'article L. 1235-2, alinéa 5 du Code du travail qui limite la réparation de toute « irrégularité commise au cours de la procédure » de licenciement, lorsque celui-ci a une cause réelle et sérieuse, à un mois de salaire ; les conventions collectives de branche sont rédigées de façon très diverse et, souvent, la Cour de cassation a admis qu'aucune obligation de reclassement ne pesait sur l'employeur envisageant un grand licenciement collectif (V. la jurispr. citée, in P. Morvan, *Restructurations en droit social* : LexisNexis, 6e éd., 2024, n° 802).

Il est temps de mettre fin définitivement à cette construction juridique anachronique, illégale et approximative.



Contentieux social - Compétence du juge prud'homal pour apprécier la nature professionnelle d'une maladie - Commentaire par Dominique Asquinazi-Bailleux

La Semaine Juridique Social n° 41, 14 octobre 2025, 1294

Commentaire par Dominique Asquinazi-Bailleux professeur émérite à l'université de Lyon 3, équipe de recherche Louis Jossierand
Contentieux social

Solution. – L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la CPAM, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de l'employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice de l'emploi. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Impact. – En présence de décisions définitives contradictoires dans le contentieux de la sécurité sociale à l'égard de l'employeur et du salarié-victime, le juge prud'homal peut apprécier le caractère professionnel de la pathologie invoquée. Il n'est pas lié par la décision de prise en charge de la maladie professionnelle pour apprécier l'origine de l'inaptitude.

Note :

Exposé du problème. – En cette rentrée, la chambre sociale permet de revenir sur le sujet discuté de l'autorité d'une décision de reconnaissance d'un risque professionnel (ou de refus), prise par la caisse de sécurité sociale, sur la compétence du juge prud'homal (J. Morin, L'autorité des décisions de prise en charge devant le juge prud'homal – Entre autorité administrative et autonomie juridictionnelle (À propos de Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782) : Dr. soc. 2025, p. 64. – D. Asquinazi-Bailleux, Quelle compétence du juge prud'homal pour apprécier l'origine professionnelle de l'inaptitude ? : RJS 2025, p. 7). Apparemment, la chambre sociale rompt avec une précédente décision aux termes de laquelle « lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la [CPAM] par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal (...) » (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782, F-B : JurisData n° 2024-015957 ; JCP S 2024, 1334, note E. Jeansen). Le sujet explicité et clairement extrapolé par Mme Roques, avocate générale référendaire dans son avis (avis en ligne), n'est en définitive pas suivi dans un arrêt rendu le même jour (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, FS-B : JurisData n° 2025-014139 ; JCP S 2025, 1289, note Ph. Coursier). Ainsi, la portée à donner à celui soumis à notre commentaire en est de ce fait réduite. Néanmoins, à la lumière des deux décisions, on ne peut que critiquer la solution adoptée qui ouvre une nouvelle « boîte de pandore » devant le juge du travail au détriment de la cohérence juridique. L'autonomie du juge prud'homal vis-à-vis d'une décision relevant du contentieux de la sécurité sociale est désormais clairement consacrée.

Faits. – Un salarié, travaillant en qualité de conditionneur puis d'assistant polyvalent dans une entreprise ayant pour activité la fabrication de papier, a déposé une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Il faisait état d'une allergie à la poussière de papier survenue plusieurs années après son embauche. En parallèle à sa demande de prise en charge, il a été déclaré inapte à son poste avec contre-indication à l'exposition régulière aux poussières de papier. Alors qu'il était licencié pour impossibilité de reclassement, la CPAM a fait droit à sa demande avec fixation du point de départ de la maladie professionnelle au cours d'une période d'arrêt de travail quasiment ininterrompue de près de 3 ans. L'employeur a contesté la décision de la caisse devant la CRA (devenue CMRA) tant il était exact que l'assuré ne remplissait pas les conditions du tableau n° 66 des maladies professionnelles. La décision de prise en charge est déclarée inopposable à l'employeur. Dans ce contexte de décision contradictoire à l'égard de l'employeur et du salarié, ce dernier conteste le licenciement en ce que l'origine professionnelle aurait dû être prise en compte. Il réclame le bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement et celle de préavis prévues l'article L. 1226-14 du Code du travail. Le conseil de prud'hommes a fait droit à ses demandes mais la cour d'appel de Limoges a invalidé le jugement. Pour ces derniers, la pathologie de rhinite allergique, non conforme au tableau n° 66 à défaut d'exposition au risque au moment de son diagnostic, n'était pas imputable à son travail habituel. Autrement dit, le salarié sur qui pesait la charge de la preuve, n'a pas établi avoir été victime d'une maladie professionnelle. Son pourvoi est rejeté.

Comme le relève l'avocate générale, « la question induite par ce pourvoi est de savoir si les décisions rendues dans le cadre d'un contentieux en reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'imposent au juge prud'homal ». Curieusement, la réponse est négative. L'autonomie du juge prud'homal est consacrée pleinement par les arrêts du 10 septembre 2025. Sa justification est multiple du fait des difficultés rencontrées.

Quelle autorité de chose décidée ou de chose jugée ? – Les décisions de la caisse ont bien l'autorité de la chose décidée dans leur relation avec l'assuré. Pour autant, leur notification à l'employeur s'impose à lui également. C'est dire qu'une décision de reconnaissance non contestée par l'une ou l'autre des parties a une autorité de chose décidée. Lorsque ces mêmes parties se retrouvent dans un contentieux prud'homal, la décision de la caisse devrait pouvoir faire autorité. En réalité, l'autorité de la chose décidée n'est que relative (en ce sens, Ph. Coursier, La reconnaissance d'un accident du travail permettant d'invoquer la nullité du licenciement ne peut seulement résulter de la décision de prise en charge par la caisse : JCP S 2025, 1289). Plus complexe est la situation contentieuse car les parties ne sont pas les mêmes. Le contentieux se noue entre la caisse et l'employeur, d'une part ou la caisse et l'assuré, d'autre part. Aux termes de l'article 480 du Code de procédure civile, « le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie du principal [...] a, dès son prononcé, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche ». Cette autorité ne peut jouer qu'à l'égard des parties concernées qui ne sont plus les mêmes devant le conseil de prud'hommes.

Sursis à statuer. – Le juge du travail n'a aucune obligation de surseoir à statuer dans l'attente qu'une décision de reconnaissance (ou de refus) définitive résultant du contentieux de sécurité sociale. Attendre que la caisse ait statué sur le risque déclaré conduirait à une incertitude quant à la date de mise en œuvre du dispositif protecteur de l'emploi tant la durée de la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle peut se révéler longue. Cette difficulté devrait pouvoir se résoudre sans autoriser le juge du travail à statuer sur le caractère professionnel de l'événement ou de la pathologie invoquée par le salarié. Une autre difficulté résulte de ce que devant le pôle social – réserve faite de la faute inexcusable – les parties agissent l'une et l'autre contre la caisse, sans s'appeler en déclaration de jugement commun. Leurs actions sont indépendantes l'une de l'autre et se matérialisent dans un principe.

Le principe d'indépendance des rapports caisse-employeur et caisse-victime. – L'indépendance des rapports en droit de la sécurité sociale (S. Le Fischer, Accidents du travail et maladies professionnelles : de l'indépendance des rapports caisse-employeur et caisse-victime : RJS 2/2019, p. 75) signifie que la décision rendue dans la relation caisse-employeur n'est pas remise en cause par l'action du salarié en contestation et réciproquement. Ainsi, la décision initiale de refus de prise en charge, notifiée régulièrement à l'employeur, alors même qu'elle ne lui fait pas grief, lui reste acquise (Cass. 2e civ., 20 déc. 2018, n° 17-21.528 : JurisData n° 2018-023677 ; JCP S 2019, 1042, note D. Asquinazi-Bailleux ; BJT 2019, n° 111K0, p. 29, note M. Keim-Bagot). Du fait de ce principe d'indépendance, un même risque peut donc être qualifié différemment pour l'assuré et pour l'employeur. Des décisions contradictoires pour un même risque ou événement sont donc possibles.

Intérêts divergents devant le CPH. – C'est la raison pour laquelle, le sujet de l'autorité de la décision de la caisse devant le juge prud'homal se pose avec autant d'acuité. L'employeur qui a obtenu l'inopposabilité de la décision de la caisse à son égard n'entend pas respecter la législation protectrice de l'emploi.

À l'inverse, le salarié qui après recours obtient la reconnaissance de sa pathologie peut légitimement souhaiter profiter des indemnités de la loi du 7 janvier 1981. En toute hypothèse, le dispositif protecteur de l'emploi est réservé aux victimes d'un risque professionnel au sens du droit de la sécurité sociale. Il a d'ailleurs été jugé que « seules les affections visées par l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, alors applicable, peuvent ouvrir droit à l'application des mesures protectrices prévues par le Code du travail (...) » (Cass. soc., 21 mars 1996, n° 92-41.019, PR : JurisData n° 1996-000999 ; RJS 5/96, n° 532 ; Bull. civ. V, n° 108). Pour autant, la chambre sociale vient d'investir le juge prud'homal d'une mission de qualification de l'accident ou de la pathologie invoquée. Cette réponse est inique au regard des règles qui président à la qualification d'une maladie professionnelle ou à celles qui permettent de distinguer un accident du travail d'un accident de la vie personnelle. Ce débat sur la nature du risque est superfétatoire et inexact devant le juge du travail (2). Préalablement aux critiques évidentes, il est bien de s'interroger sur l'étendue de l'autonomie du juge du travail (1) pour retenir ou écarter le risque professionnel.

1. L'étendue de l'autonomie du juge prud'homal

Proposition de distinguer l'autorité des décisions. – L'Avocate générale avait tenté de circonscrire l'autorité à donner aux décisions des caisses de sécurité sociale et plus largement aux décisions prises dans le cadre du contentieux de sécurité sociale. Elle proposait qu'il soit fait une distinction selon que la décision de la caisse avait ou non été remise en cause devant la CMRA ou la juridiction par une des parties. En l'absence de remise en cause, la qualification du risque est identique pour l'employeur et la victime. Devant le conseil de prud'hommes, l'un et l'autre seraient malvenus de remettre en cause une décision non contestée devant le pôle social. Cette solution résultait de l'arrêt du 18 septembre 2024 (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782, préc.). La solution aurait pu valoir pour une décision dite définitive de reconnaissance ou même une décision de refus de prise en charge. Le juge prud'homal aurait une compétence liée à la qualification retenue, tout en ayant à vérifier les deux autres conditions requises pour faire jouer le dispositif protecteur de l'emploi.

À l'inverse, lorsque la décision de la caisse a été contestée, la qualification définitive peut se révéler différente pour l'employeur et pour la victime-salarié. Cette distorsion pose une difficulté devant le juge du travail. Il semblait justifié dans ce cas de figure de permettre aux parties de débattre de la qualification du risque afin de ne pas privilégier une partie au détriment de l'autre. La qualification du risque est contradictoire pour l'employeur et son salarié-victime. En définitive, cette distinction mesurée n'a pas été suivie par la chambre sociale.

Absence d'autorité des décisions relevant du contentieux de sécurité sociale. – Dans l'arrêt commenté, la Cour formule une règle générale selon laquelle « la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles [n'est] pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie ». Aucune distinction n'est opérée selon la nature de la décision relevant du contentieux de sécurité sociale. En l'espèce, le salarié qui détenait une décision définitive de reconnaissance de son allergie au titre des maladies professionnelles soutenait que son inaptitude avait pour origine la maladie professionnelle. Il rappelait d'ailleurs la règle qui veut que « l'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la [CPAM], du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle ».

Cette formule ne préjuge en rien de l'autonomie du juge du contrat de travail. Elle permet seulement au salarié de revendiquer l'origine de son inaptitude et démontrer le cas échéant que l'employeur avait connaissance de l'existence d'une maladie professionnelle. L'autonomie du juge prud'homal pour apprécier le caractère professionnel de la pathologie résulte de l'invitation faite aux parties de soumettre au juge des éléments d'appréciation. Ainsi, en l'espèce, un doute existait sur la nature de la maladie puisque l'assuré ne remplissait pas les conditions du tableau n° 66, spécialement l'exposition aux poussières de papier pendant son long arrêt de travail. Les juges d'appel avaient retenu que la rhinite allergique n'était donc pas causée par le travail habituel du salarié. Pour un juriste de droit de la sécurité sociale, le raisonnement emprunte au régime complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles des alinéas 6 et 7 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale. Cette analyse du lien de causalité relève au premier chef des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), même s'il n'est pas interdit de le discuter devant le pôle social. Le juge n'est pas lié par l'avis des deux CRRMP.

On observera qu'à propos d'un accident du travail, une solution identique est consacrée dans l'arrêt rendu le même jour (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, préc.). L'employeur contestait la nullité de la rupture du contrat de travail revendiquée par la salariée (C. trav., art. L. 1226-9). La réalité de l'accident était discutée devant le juge prud'homal alors même que l'employeur en avait fait la déclaration. Comme le relève Mme Roques, dans son avis, l'employeur en avait de ce fait connaissance. En outre, la décision de reconnaissance était définitive et identique pour les deux parties, ce qui justifiait selon elle son opposabilité au juge prud'homal. Son avis n'a pas été suivi, ce qu'il est permis de regretter.

Même s'il résulte des faits relatés que la qualification du risque était incertaine, il nous semble erroné d'autoriser le juge prud'homal à apprécier l'existence d'un accident du travail ou le respect des conditions d'un tableau de maladie professionnelle. Le débat est clairement biaisé et ses conséquences néfastes dans un proche avenir.

2. Un débat à recentrer du fait de ses conséquences impensées

Conditions posées au jeu du dispositif protecteur de l'emploi. – Depuis longtemps, la chambre sociale retient que les juges du fond doivent apprécier si l'inaptitude a au moins partiellement pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et déterminer si l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (Cass. soc., 9 mai 1995, n° 91-44.918 : JurisData n° 1995-001087 ; Dr. sociétés 1995, p. 672, obs. D. Corrignan-Carsin. – Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-40.436 : JurisData n° 2002-015190. – Cass. soc., 25 févr. 2009, n° 07-42.660. – Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 16-21.171 : JurisData n° 2018-001059. – Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-10.905 : JurisData n° 2024-006523 ; JCP S 2024, 1205, note D. Asquinazi-Bailleux). Il est manifeste que le contentieux de la rupture se joue plus particulièrement à la fin de la période de suspension du contrat de travail. C'est le prononcé de l'inaptitude qui invite l'employeur à s'interroger sur son origine afin de remplir ses obligations – non pas tant de reclassement – mais de versement d'indemnités spécifiques. Ces deux conditions méritent d'être précisées.

Origine de l'inaptitude. – L'inaptitude au travail résulte d'une décision du médecin du travail qui intervient généralement après une période de suspension du contrat de travail à la suite d'une maladie de droit commun, d'un accident du travail ou d'une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Les faits révèlent souvent que le salarié a bénéficié de plusieurs arrêts de travail alternant avec des périodes d'activité, ce qui laisse penser qu'il est peut-être atteint d'une autre pathologie que celle résultant du risque professionnel invoqué devant le conseil de prud'hommes. Logiquement, l'employeur devrait interroger le médecin du travail pour qu'il précise l'origine de l'inaptitude. C'est lui qui est le mieux placé pour apprécier si l'inaptitude trouve son origine dans le risque professionnel déclaré ou reconnu. Par le passé, les médecins du travail se sont réfugiés derrière le secret médical pour refuser de communiquer cette information et obtenir la modification du modèle de fiche d'inaptitude servant de liaison (C. trav., art. R. 4624-57). Pourtant, l'indication sollicitée relève de leur compétence et n'indique rien de la pathologie (C. trav., art. D. 4624-47). Il s'agit d'apprécier le lien de causalité entre l'inaptitude au poste de travail et le risque invoqué. Autrement dit, lorsque le juge est saisi du différend, il doit interroger l'imputabilité au travail de l'inaptitude, ce qui d'évidence ne relève pas de l'appréciation de la caisse de sécurité sociale (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-41.040, F-P : JurisData n° 2010-008825 ; JCP S 2010, 1442, note A. Martinon ; RJS 8-9/10, n° 663 ; Bull. civ. V, n° 131). L'étude du contentieux établit que le juge prud'homal s'appuie sur une équivalence des conditions pour retenir l'origine professionnelle. Une causalité partielle entre l'inaptitude déclarée et le risque professionnel est en soi suffisante, spécialement lorsque l'accident est survenu au service d'un autre employeur (Cass. soc., 16 févr. 1999, n° 97-42.903, P-B : JurisData n° 1999-000670 ; RJS 4/99, n° 501 ; Dr. soc. 1999, p. 538, obs. J. Savatier ; JSL 1999, n° 32-8, obs. M. Hautefort. – Cass. soc., 28 mars 2007, n° 06-41.375 : JurisData n° 2007-038236 ; JCP S 2007, 1348, note P.-Y. Verkindt ; D. 2007, p. 381, obs. B. Lardy-Pélissier ; RDT 2007, p. 381, obs. M. Véricel. – Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.253 : JurisData n° 2010-008824 ; JCP S 2010, 1443, note A. Martinon ; RJS 8-9/10, n° 663). Peu importe que les arrêts précédant le licenciement ne soient pas tous imputables à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle (Cass. soc., 28 févr. 2024, n° 22-22.219. – M.-A. Godefroy, Inaptitude : vers une présomption d'origine professionnelle ? : SSL, 2024, n° 2098, p. 16). Il suffirait qu'ils soient ininterrompus (Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-10.905, F-B, préc.). L'analyse de cette condition révèle qu'il existe une imprécision quant à l'origine de l'inaptitude, ce qui mériterait d'être corrigé en donnant une compétence précise au médecin du travail (D. Asquinazi-Bailleux, Quelle compétence du juge prud'homal pour apprécier l'origine professionnelle de l'inaptitude ? : RJS 2025, p. 7). En revanche, la seconde condition tenant à la connaissance de l'employeur de l'existence d'un risque professionnel devrait emporter plus de certitudes.

Connaissance de l'employeur de l'existence d'un risque professionnel. – Jusqu'à présent, le juge prud'homal acceptait que la connaissance de l'employeur soit liée à la décision de la caisse. Ainsi, l'employeur qui déclare un accident du travail ne peut prétendre ignorer son existence (Cass. soc., 13 oct. 1992, n° 88-43.257. – Cass. soc., 17 janv. 2006, n° 04-41.754 : JurisData n° 2006-031694 ; JCP S 2006, 1178, note B. Gauriau ; RJS 4/06, n° 425). Il suffit qu'antérieurement au licenciement l'employeur ait été averti de l'introduction par la salariée d'une demande en reconnaissance d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.887). Il était permis de penser qu'une suspicion connue de l'employeur de l'existence d'un risque professionnel au sens du droit de la sécurité sociale était en soi suffisante pour déclencher les règles protectrices. En définitive, il n'en est rien. La seule demande par le salarié de prise en charge d'un accident au titre de la législation professionnelle ne suffit pas à déclencher les règles protectrices (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, F-B : JurisData n° 2025-015356 ; JCP S 2025, 1297, note Ph. Coursier). Dans l'espèce non soumise à notre commentaire (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, préc.), l'employeur avait déclaré à la CPAM la chute de la salariée. Pour autant, la chambre sociale valide son refus d'appliquer la garantie d'emploi à la suspension du contrat de travail dans la mesure où les circonstances de l'accident demeuraient floues.

De ce fait, la connaissance de l'existence d'un risque professionnel « déclaré » ou « contesté » devant le pôle social n'est plus une condition suffisante, ce qu'il est permis de regretter. On peut alors s'interroger sur l'élément qui démontre que l'employeur avait connaissance de l'existence d'un risque professionnel si la décision définitive de la CPAM n'est pas suffisante et peut être contestée devant le juge prud'homal.

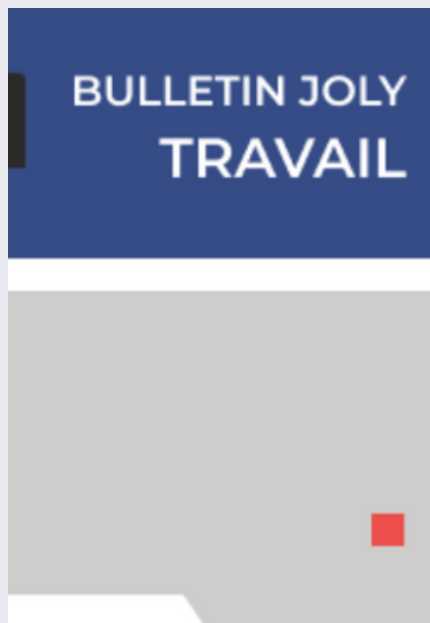
Office du CPH et critiques. – Le juge prud'homal peut reprendre les éléments d'appréciation du risque professionnel, ce qui n'est pas exactement nouveau. En effet, profite de la législation protectrice, malgré la décision de refus de prise en charge de la caisse, la salariée, victime sur son lieu de travail et au temps du travail, de graves troubles à la suite d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec son directeur lui annonçant la suppression de son poste, ce dont il se déduisait que l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle de l'accident (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11.699, FP-P+B+R : JurisData n° 2011-012744 ; JCP S 2011, 1443, note P.-Y. Verkindt ; JCP E 2011, 1887, note S. Beal et A.-L. Dodet ; RJS 10/12, n° 779 ; Bull. civ. V, n° 169). À l'inverse, a été déboutée de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement, la salariée qui ne rapportait pas la preuve d'un état dépressif en lien avec ses conditions de travail (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-16.254, inédit). En posant la règle – quelle que soit la nature de la décision relevant du contentieux de la sécurité sociale – que « la prise en charge d'une affection n'est pas de nature à constituer à elle-seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie », la chambre sociale invite les parties à discuter du bien-fondé de la décision de reconnaissance. Certes, la décision de la CPAM sera un élément d'appréciation parmi d'autres. La décision de prise en charge est ravalée au niveau d'un simple fait juridique devant le conseil de prud'hommes. Quoi qu'il en soit, on peut s'interroger sur la compétence du juge prud'homal pour qualifier un risque professionnel : un accident pour lequel la caisse a considéré que l'absence de témoins ne faisait pas obstacle à sa reconnaissance ou une maladie professionnelle relevant de l'appréciation des CRRMP. Le contentieux de la qualification est si complexe devant le pôle social que l'on peine à comprendre qu'il puisse se jouer également devant le conseil de prud'hommes.

Renoncer à déclarer la maladie ou l'accident. – Dès lors, plutôt que déclarer à la CPAM sa pathologie ou son accident, ne devient-il pas préférable de revendiquer le dispositif protecteur de l'emploi devant le conseil de prud'hommes ? N'y a-t-il pas une tentation d'opérer un contournement de la répartition des compétences, comme cela a été fait dans le passé en réparant spécifiquement la perte d'emploi consécutive à une inaptitude imputable à une maladie professionnelle (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455 : JurisData n° 2006-033619 ; JCP S 2006, 1538, note G. Vachet ; JCP G 2006, II, 10153, note J. Mouly ; RDT 2006, p. 96, note B. Lardy-Pélissier ; RDT 2006, p. 103, note F. Meyer ; D. 2006, p. 1479, obs. E. Chevrier. – Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-40.357. – Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301 : JurisData n° 2013-027237 ; JCP S 2014, 1129, note C. Leborgne-Ingelaere) ? Plus encore, ne s'agit-il pas d'une invitation à engager la responsabilité contractuelle de l'employeur devant le conseil de prud'hommes ?

Responsabilité de l'employeur. – Puisque l'application du dispositif protecteur « n'est pas subordonnée à l'accomplissement des formalités de déclaration de l'accident du travail à la CPAM » (Cass. soc., 30 sept. 1992, n° 89-40.453 : JurisData n° 1992-002086 ; RJS 11/92, n° 1241 ; Bull. civ. V, n° 485), la recherche de la responsabilité de l'employeur devant le conseil de prud'hommes est donc possible.

La chambre sociale accepte que le salarié n'ayant pu obtenir la reconnaissance de sa pathologie au titre des maladies professionnelles puisse agir contre son employeur s'agissant d'une affection qu'il attribue aux mauvaises conditions de travail imposées par l'employeur (Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 91-40.025 : [JurisData n° 1994-001847](#) ; Bull. civ. V, n° 269 ; RTD civ. 1995, p. 890, obs. P. Jourdain ; D. 1995, p. 440, note Ch. Radé. – Cass. soc., 28 oct. 1997, n° 95-40.272 et 95-40.509 : [JurisData n° 1997-004203](#) ; Bull. civ. V, n° 339, p. 243 ; D. 1998, p. 219, note Ch. Radé ; RDSS 1998, p. 121, obs. P.-Y Verkindt. – [Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875](#) : [JurisData n° 2011-027341](#) ; [JCP E 2012, 1191](#), obs. A. Bugada ; Dr. soc. 2012, p. 208, obs. P. Chaumette ; D. 2012, p. 103, obs. J. Siro). Le salarié ne peut demander que l'allocation de dommages et intérêts et non solliciter la réparation des conséquences de l'accident, telle un complément d'indemnités journalières ([Cass. soc., 30 nov. 2016, n° 15-15.162 et 15-15.185](#)). Comme ont pu le souligner des auteurs, les cas de troubles psychologiques, de dépression nerveuse ou encore d'épuisement professionnel se révèlent le terrain privilégié de ce contournement de la législation de sécurité sociale (X. Aumeran, Le contentieux des risques professionnels : [JCP S 2021, 1124](#). – M. Keim-Bagot, Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychologiques. Troisième Volet : pour une meilleure prise en charge des troubles psychologiques par le droit de la sécurité sociale : RDT 2013, p. 35). L'inaptitude qui en résulte, est tributaire de l'appréciation du conseil de prud'hommes sur la lésion supposée imputable au travail. Un pas important est franchi vers une nouvelle recherche de la responsabilité patronale. Dans ce contexte de maladie imputable au travail, « l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée » et ce, indépendamment de toute déclaration ou reconnaissance d'une pathologie professionnelle. La violation de l'obligation de sécurité revient sur le devant de la scène ([Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-14.652](#)).

Conclusion. – Cette solution jurisprudentielle emportera très certainement des avis divergents (pour l'approbation de cette décision, V. Ph. Coursier, La reconnaissance d'un accident du travail permettant d'invoquer la nullité du licenciement ne peut seulement résulter de la décision de prise en charge par la caisse : [JCP S 2025, 1289](#)). Elle opère un contournement du droit de la sécurité sociale qui débouchera à terme sur des différences de qualification des risques, impropres à assurer une sécurité juridique. Le contentieux devant le conseil de prud'hommes va s'en trouver régénéré. La distinction entre la cause de l'inaptitude et celle de son origine professionnelle – l'une et l'autre imputables à l'employeur – va se déliter (pour une distinction entre les deux : [Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-17.737, F-B](#) : [JurisData n° 2024-015959](#) ; [JCP S 2024, 1333](#), note D. Asquinazi-Bailleux). Seule l'intervention de l'assemblée plénière pourrait mettre un terme à cette « hégémonie » du droit du travail.



Refus du salarié face à l'application d'un accord de performance collective : quel référentiel de contrôle du licenciement ?

Bulletin Joly Travail n° 10 - 2 octobre 2025

Par Christophe Mariano, Maître de conférences à l'université Clermont Auvergne

Cass. soc. 10 sept. 2025, FS-B, n° 23-23.231

La solution était attendue mais paraissait hautement prévisible. Si la capacité du juge à évaluer la cause réelle et sérieuse du licenciement consécutif au refus par un salarié d'accepter la modification du contrat résultant de l'application de l'accord de performance collective (APC) apparaissait légalement exclue, un triple facteur invitait toutefois à la reconnaître. D'abord, le juge constitutionnel avait immédiatement ouvert la porte à un contrôle judiciaire en retenant que « la pertinence des motifs ayant justifié l'accord peut être contestée devant le juge ». Ensuite, le retrait du juge souhaité par le législateur semblait porter atteinte aux normes internationales. Sur ce point, les dispositions de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement comportent des prescriptions claires sur l'office du juge en matière de licenciement et sur son pouvoir inconditionné d'examiner le motif de licenciement. À tel point que, à la suite d'une réclamation portée devant l'OIT au sujet de la législation française, un rapport de cette institution en date du 16 février 2022, mis en ligne le 25 mars 2022, officialisa le potentiel nocif du droit français et estima, à l'adresse des APC et du dispositif légal censé faciliter la mise à l'écart des salariés récalcitrants, que « le juge doit pouvoir continuer à procéder à un véritable contrôle judiciaire ».

Enfin, la Cour de cassation avait elle-même reconnu au juge un espace de contrôle des licenciements prononcés suite au refus de modification du contrat résultant d'un accord de mobilité interne (AMI) en jugeant « qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de mobilité aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du Code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ». Bien entendu, le dispositif négocié concerné n'était pas le même. Mais la parenté entre AMI et APC et le fait que l'arrêt de la Cour de cassation ait bénéficié d'une très large publicité alors que les AMI avaient déjà déserté le droit positif laissait augurer d'une transposition du contrôle judiciaire élaboré pour ces accords en matière d'APC, si bien que certains n'ont pas hésité à « [parier] que la chambre sociale confirme cette analyse et donne ainsi à l'arrêt une influence qui dépasse le champ de l'ancien accord de mobilité interne ». De toute évidence, le pari a été remporté à la lecture de l'arrêt sous commentaire.

En l'espèce, une entreprise avait conclu avec ses syndicats un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comprenant un chapitre 6, qui prévoyait, en application de l'article L. 2254-2 du Code du travail, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Une salariée avait par la suite refusé la proposition de modification de son contrat de travail résultant de l'APC et avait été licenciée. Contestant la rupture de son contrat de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si la salariée voit ses demandes accueillies en première instance, elle est ensuite déboutée en appel de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour ce faire, les juges d'appel relèvent d'abord que « la présentation formelle des dispositions relevant de l'accord collectif de performance est bien mentionnée dans un chapitre spécifique faisant expressément référence à l'article L. 2254-2 du code du travail » et donc qu'aucune illicéité n'est établie de ce chef. Ils retiennent ensuite qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondent aux exigences légales. Dans le cadre de son pourvoi, la salariée soutient, d'une part, qu'il appartient au juge d'apprécier la réalité et la pertinence des motifs ayant justifié l'accord et, d'autre part, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif au refus de la modification du contrat non seulement au regard de la conformité de l'APC aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail mais aussi au regard de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens des articles 4, 9.1 et 9.3 de la convention n° 158 sur le licenciement de l'OIT.

Au visa des articles 4, 9.1 et 9.3 de la convention n° 158 sur le licenciement de l'OIT et de l'article L. 2254-2 du Code du travail, et après avoir rappelé le contenu des stipulations de la convention de l'OIT et de l'article précité du Code du travail, la haute juridiction juge « qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur ».

Sur ce fondement, la Cour de cassation casse l'arrêt de cour d'appel et reproche aux juges du fond d'avoir déduit de leurs constatations qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondent aux exigences légales, alors qu'« il leur appartenait de rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ».

Le présent arrêt confirme avec éclat que le référentiel de contrôle de la cause réelle et sérieuse des licenciements déployé dans l'arrêt du 2 décembre 2020 à l'adresse des accords de mobilité interne est transposable tel quel aux accords de performance collective. Faisant fi des différences de régime entre les deux dispositifs et notamment du fait que là où le licenciement des salariés refusant la modification résultant de l'AMI reposait « sur un motif économique », celui opéré sur le fondement de l'APC « repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse », la Cour de cassation superpose les zones du contrôle judiciaire en reprenant les deux versants déjà décrits en 2020. Ces deux versants entérinent le fait que « si le Code du travail ferme a priori la porte à un examen de la cause réelle et sérieuse du licenciement, le débat sur la justification peut être déplacé sur le terrain de l'accord lui-même ».

Le premier versant du contrôle, relié à la jurisprudence relative aux anciens accords de réduction du temps de travail, consiste à apprécier la conformité de l'APC aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail. On concédera que la conformité de l'APC à la loi semble renvoyer en partie à son motif, ce qui rapproche déjà du second versant du contrôle : celui de la justification. Mais pourrait également être examinée, sur ce terrain, la conformité de l'objet de l'accord à la loi, notamment pour vérifier l'absence de dépassement des délimitations légales matérielles de l'APC. De la même manière, sous couvert de conformité à l'article L. 2254-2, le juge pourrait être autorisé à contrôler « la procédure de négociation de l'accord (obligation de loyauté, qualité ou représentativité des signataires, règle de majorité, formalisme de l'écrit, notification et publicité, etc.) ». En revanche, contrairement au contrôle du régime légal de l'AMI qui pouvait se prêter à une vérification de la présence des clauses et des garanties obligatoires ainsi que des seuils limites de mobilité, la plus grande souplesse légale dans la composition de l'APC empêche d'identifier un contrôle de même intensité sur ce point.

Le second versant du contrôle est, quant à lui, directement rattachable aux exigences supranationales, lesquelles tracent en la matière un « contrôle du troisième type » : ni contrôle d'un motif personnel de licenciement, ni contrôle classique d'un motif économique dès lors que le présent arrêt pose, comme en 2020, qu'il n'est pas nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur. L'autonomie du motif économique à l'œuvre exige seulement que l'APC soit justifié par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. L'arrêt du 2 décembre 2020 peinait à illustrer l'envergure de ce contrôle, faute pour les demandeurs d'avoir soutenu devant les juges du fond que l'AMI n'était pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Cette fois-ci, le présent arrêt livre davantage d'enseignements en ce domaine. Car, avant de refuser d'exercer un contrôle de justification, les juges du fond visent, dans la présente affaire, le contenu du préambule de l'APC au sein duquel était mentionné « l'objectif stratégique, pour l'entreprise, de développer son activité afin de devenir le leader français de la tuile en terre cuite et développer l'emploi ».

Et c'est précisément cette attitude de retenue des juges du fond face aux mentions de l'APC qui fonde la cassation et le reproche selon lequel il leur appartenait de rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Pour cerner l'intensité du contrôle exigé de la haute juridiction, il reste à déterminer le degré de carence de la cour d'appel. Lui est-il simplement reproché de s'en être tenue à un objectif affiché de développement de l'emploi sans avoir identifié, dans l'accord, de mentions relatives aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ? Cette voie a déjà le mérite de confirmer l'extension du contrôle à tous les motifs de recours légaux à l'APC et pas seulement aux accords conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » en dépit de l'autonomie apparente de « chaque déclinaison potentielle de l'accord de performance collective ». Un accord conclu en vue de préserver l'emploi ou de développer l'emploi sans qu'existent des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ne peut donc valablement fonder la rupture du contrat de travail des salariés s'y opposant. Mais peut-on aller plus loin et voir dans la censure de la cour d'appel une mise en garde à l'adresse des juges du fond qui s'en tiendraient à « la volonté déclarative » des négociateurs sans s'assurer concrètement de la réalité voire de la pertinence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise mentionnées dans l'accord ? Emprunter cette voie ouvrirait assurément un « espace de contrôle plus substantiel » ce qui donnerait alors pleine consistance à la contestation de « la pertinence des motifs ayant justifié l'accord » évoquée par le Conseil constitutionnel et concrétiserait la philosophie du contrôle exigé par l'OIT. Mais ne pourrait-on pas à nouveau opposer à cette interprétation plus ambitieuse qu'il paraît « improbable que le juge apprécie la réalité des nécessités de fonctionnement de l'entreprise tant le terme ne recouvre rien de précis et, a fortiori, la pertinence de celles-ci, étant entendu qu'il accepterait alors d'analyser des choix de gestion négociés alors qu'il se refusait jusqu'alors de s'immiscer dans des choix de gestion unilatéraux ».



Accord collectif sur le CSE : quels champs pour la négociation d'entreprise ?

Revue de droit du travail octobre 2025 p. 632

Fabrice Signoretto

Cass. soc. 18 juin 2025, n° 23-10.857

Les législateurs de septembre 2017 et de mars 2018 ont reconnu aux interlocuteurs sociaux une autonomie certaine pour configurer et déterminer les modalités de fonctionnement de leur comité social et économique (CSE).

Comme on le sait, les dispositions légales en la matière sont devenues, pour nombre d'entre elles, supplétives. Elles demeurent le modèle légal de l'institution représentative, mais n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord collectif conclu entre les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et l'employeur, sachant que les stipulations de l'accord peuvent s'avérer moins-disantes que les dispositions légales supplétives, sauf à respecter les dispositions d'ordre public expressément énoncées par le code du travail. Une grande partie du dispositif juridique régissant le CSE, aujourd'hui en vigueur, est donc, lui aussi (comme d'autres parties du code du travail), soumis à la logique de la tripartition « ordre public / domaine du négociable / dispositions supplétives ».

Toutefois, si le champ d'application de ce rubricage est étendu, celui-ci demeure précisément circonscrit en ce qui concerne le CSE. Les différents thèmes dont les partenaires sociaux peuvent se saisir pour modeler à leur convenance les modalités de fonctionnement de leur CSE sont ainsi énumérés aux articles L. 2312-19 à L. 2312-21 du code du travail.

Force est de constater que les attributions et missions de l'institution représentative, énoncées à l'article L. 2312-8 du code du travail, ne font pas partie de cette énumération, comme en sont également exclues les hypothèses de recours aux expertises prises en charge financièrement par l'employeur énumérées aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail.

La logique de la tripartition évoquée plus haut ne s'applique donc a priori ni aux différentes missions du CSE ni à son droit à désigner un expert rémunéré par l'employeur dans les hypothèses expressément prévues et limitées par la loi. Cela ne signifie pas, évidemment, que les partenaires sociaux ne puissent pas se saisir de ces sujets. Mais en ce cas, les dispositions conventionnelles en découlant doivent s'avérer plus favorables, comme le rappellent, d'une part, l'article L. 2312-4 du code du travail à propos de l'ensemble des dispositions relatives aux différentes « attributions » des CSE et, d'autre part, l'article L. 2315-2 à propos de l'ensemble des dispositions légales régissant le « fonctionnement » de ces mêmes comités.

Cette lecture attentive et respectueuse du code du travail a manifestement été ignorée par la Cour de cassation dans son arrêt du 18 juin 2025. Le tropisme ambiant favorisant un droit du travail négocié « au plus près des réalités sociales et économiques » a sans doute fortement influencé le juge de la chambre sociale. C'est du moins le sentiment qui résulte d'une lecture analytique des réponses apportées par la Haute Cour aux deux premiers moyens de cette décision, ci-dessous commentés. Les cinq autres moyens du pourvoi, qui avaient moins de chance de succès, ne seront pas abordés dans ce commentaire.

Rappelons au préalable les faits de l'espèce.

Un accord dit « accord sur le dialogue social » a été signé le 13 mai 2019 entre les sociétés Orange et Orange Caraïbe, d'une part, et les fédérations syndicales SUD PTT, communication conseil culture CFDT, FO Com et CGT des activités postales et de télécommunications, d'autre part.

Cet accord a pour objet :

- la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE), du comité social et économique central (CSEC) et des différentes commissions des CSEE ;
- la création de représentants de proximité ;
- l'exercice du droit syndical ;
- la formation des acteurs du dialogue social ;
- et la mise à disposition des moyens informatiques.

Le syndicat CFE-CGC Orange, seul syndicat non-signataire de l'accord, a assigné l'ensemble des signataires patronaux et syndicaux devant le tribunal judiciaire afin de faire annuler plusieurs articles de cet accord et enjoindre les signataires à entamer des négociations ayant pour objet de substituer aux clauses annulées de nouvelles stipulations conformes aux dispositions du code du travail.

Concernant les représentants de proximité prévus par cet accord d'entreprise, le syndicat CFE-CGC Orange contestait « l'exclusivité » de la prise en charge des réclamations individuelles et collectives des salariés attribuée à ces représentants par l'article 18 de l'accord. Il considérait plus précisément que les CSEE ne pouvaient pas être privés de cette compétence, celle-ci étant d'ordre public selon l'argumentation du second moyen analysé ci-dessous.

La CFE-CGC contestait également la centralisation de l'expertise au CSEC de l'entreprise prévue par l'article 8.1.1 de l'accord, privant ainsi les CSEE de cette faculté alors que, concomitamment, l'accord leur reconnaissait le droit d'être consultés sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Le syndicat requérant estimait également que le droit des CSEE de recourir à un expert était un droit d'ordre public.

I - Un accord d'entreprise peut-il réserver « exclusivement » à des représentants de proximité la prise en charge des réclamations des salariés ?

Dans le deuxième moyen de son pourvoi, la CFE-CGC faisait valoir que l'article 18 de l'accord collectif conclu au sein de son entreprise était contraire au dernier alinéa de l'article L. 2312-8 du code du travail qui, par renvoi à l'article L. 2312-5, attribue au CSE la prise en charge des réclamations individuelles et collectives des salariés. En effet, en réservant « exclusivement » aux représentants de proximité la prise en charge des dites réclamations, la stipulation critiquée dépossède le comité de cette mission qu'il tient de l'article L. 2312-8 du code du travail définissant et énumérant les différentes attributions dévolues aux CSE.

Ce faisant, les signataires de l'accord avaient vraisemblablement entendu éviter l'effet d'« embouteillage » provoqué par le transfert des différentes missions des anciennes institutions représentatives du personnel au seul CSE. Mais, si l'objectif était louable, il était, d'un point de vue juridique, critiquable, comme exposé ci-après.

Était ainsi en cause et critiquée, non pas la création de représentants de proximité ayant entre autres attributions celle de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés, mais la négation (qui résultait de l'usage de l'adverbe « exclusivement ») de l'exercice de cette mission par le CSE. La CFE-CGC estimait que l'attribution par la loi de cette mission au CSE était d'ordre public et qu'un accord ne pouvait y déroger sauf à se révéler plus favorable, comme le prévoit l'article L. 2312-4 du code du travail qui rappelle que, concernant les attributions du CSE, la confrontation entre des dispositions légales et les stipulations d'un accord est toujours régie par le principe de faveur, dans la mesure où les premières ne sont pas seulement supplétives.

Ce raisonnement n'était, à notre avis, pas dénué de fondement. Il est à cet égard utile de revenir sur ce débat, posé pour la première fois devant la Cour de cassation. Ainsi que nous l'avons rappelé, l'article L. 2312-4 du code du travail précise, dans une section générale relatives aux attributions du CSE, que « les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ». On peut légitimement tirer la conclusion de cet énoncé et de sa place dans le chapitre qui nous occupe, qu'il vaut pour toutes les prérogatives, à l'exception de celles qui sont explicitement régies par des dispositions agencées selon le mode du triptyque, ordre public / domaine de négociation / dispositions supplétives. Certaines le sont, en effet, comme celles relatives aux consultations récurrentes aux articles L. 2312-17 et suivants. Mais d'autres règles échappent à cette énonciation particulière. C'est le cas de l'article L. 2312-8 du code du travail, qui détermine les principes généraux relatifs à la consultation des CSE. Dès lors que le rubricage tripartite n'est pas mentionné, il convient d'en rester à la règle de conflit mentionnée à l'article L. 2312-4 du code du travail. Au demeurant, on ajoutera que ces dispositions et plus largement toutes celles de la sous-section 1 relèvent manifestement de l'article 34 de la Constitution.

En d'autres termes et plus concrètement, le juge aurait dû procéder à une comparaison des prévisions de l'accord et des termes de la loi en recherchant si l'attribution exclusive de cette mission aux représentants de proximité se révélait plus favorable pour les salariés. La comparaison aurait dû, notamment, conduire le juge à confronter les deux modalités de présentation des réclamations individuelles et collectives. Selon les modalités légales, les réclamations doivent être discutées en séance et les débats les concernant (dont les réponses de l'employeur) transcrits dans le procès-verbal obligatoire de la séance. Selon les prévisions de l'article 18 de l'accord Orange, les réclamations doivent être transmises à un représentant de l'employeur qui doit y apporter une réponse dans les dix jours (niveau 1 de traitement). Ce même article précise qu'en l'absence de réponse, l'entreprise est saisie via une plateforme informatique et une réponse écrite est apportée (niveau 2 de traitement). Enfin, à défaut de réponse écrite, la direction de l'entité est saisie et doit apporter une réponse dans un délai d'un mois (niveau 3 de traitement). Selon l'accord, les réclamations ne sont donc pas discutées collectivement : il ne prévoit qu'une réunion de bilan par semestre pour les réclamations du niveau 3, aucune situation individuelle n'y étant examinée. Sans s'engager plus précisément sur l'appréciation du caractère plus ou moins favorable des dispositions contestées de l'accord, force est de constater qu'une telle analyse comparative n'était pas dépourvue de sens.

Toujours est-il que la Cour de cassation n'a pas procédé à cette comparaison qui nous semblait pourtant devoir être réalisée selon une lecture scrupuleuse du code du travail. Elle a rejeté la demande d'annulation de l'article 18 de l'accord collectif et donné ainsi plein effet aux stipulations critiquées de l'accord, en estimant, d'une part, qu'aucune disposition législative ne s'opposait à l'exclusivité postulée par l'article 18 et, d'autre part, qu'il se déduisait des travaux parlementaires ayant précédé le vote de la loi de ratification du 29 mars 2018 que l'accord de mise en place des représentants de proximité pouvait confier à ces représentants la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière « exclusive », dès lors que les salariés conservaient le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur.

En conclusion, en relevant « l'absence de disposition législative contraire », la chambre sociale a délibérément ignoré la distinction opérée par le chapitre II du titre Ier du livre III du code du travail entre les dispositions légales figurant dans la sous-section 1 de ce chapitre, relatives aux attributions générales des CSE qui ne sont pas soumises au rubricage « ordre public / domaine du négociable / dispositions supplétives », et celles de la sous-section 3 de ce même chapitre, relatives aux modalités de fonctionnement des CSE qui, elles, y sont soumises. Les éventuelles dérogations conventionnelles concernant les dispositions de la sous-section 1, notamment l'article L. 2312-8 du code du travail énumérant les missions des CSE, doivent donc s'avérer plus favorables, comme le rappelle l'article L. 2312-4 du même code. En revanche, les dispositions de la sous-section 3 ayant le caractère de dispositions supplétives relèvent du rubricage tripartite. Elles peuvent donc être écartées par les négociateurs des entreprises à la condition de respecter un ordre public « dégradé ».

On ne pourra s'empêcher de relever, non sans une pointe d'étonnement, que, dans sa motivation, la Cour de cassation s'appuie essentiellement sur les travaux parlementaires de la loi de ratification des cinq ordonnances Macron-Pénicaud ayant réformé les deux tiers de notre code du travail, autrement dit, sur des travaux parlementaires de peu de substance et ayant suscité, au regard de l'étendue de la réforme, peu de discussions au sein du Parlement.

II - Un accord peut-il réserver le droit de recourir à une expertise à un CSEC alors que les CSEE doivent être consultés sur la politique sociale ?

L'article 8.1.2 de l'accord conclu au sein de l'unité économique et sociale Orange prévoit que les CSEE sont consultés sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de leur établissement, tout en les privant de leur droit à recourir à un expert pour les accompagner dans cette consultation récurrente. Cet article dispose que « le recours à expert dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi, les orientations [de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences] et la formation relève de la compétence exclusive du CSEC ».

Pour la CFE-CGC non-signataire de l'accord, cet article devait aussi être annulé parce qu'il viole l'article L. 2316-21 du code du travail qui dispose que les CSEE peuvent faire appel à un expert lorsqu'ils sont compétents pour être consultés, le lien établi par cette disposition légale entre consultation et recours à l'expertise devant être considéré, selon le syndicat requérant, comme revêtant un caractère d'ordre public.

Rappelons que, sur cette question du droit à l'expertise des CSEE dans les hypothèses de consultations récurrentes, la Cour de cassation a pourtant reconnu à un CSEE le droit d'y recourir, l'accord collectif de l'entreprise concernée prévoyant que ces CSE devaient être consultés. Mais, dans cette espèce, l'accord d'entreprise ne réservait pas expressément au seul CSEC l'exercice de ce droit, alors que l'accord Orange relatif au dialogue social le précisait expressément. La question posée au juge dans l'arrêt du 18 juin 2025 ici commenté était donc différente. Elle concernait la faculté des signataires d'un accord à dénier aux CSEE leur droit, expressément reconnu par l'article L. 2316-21 du code du travail, de faire appel à un expert lorsqu'ils doivent être consultés par leur chef d'établissement.

Cette demande d'annulation formulée dans le premier moyen a toutefois été rejetée par la Cour de cassation qui, s'appuyant sur l'article 5 et le considérant 23 de la directive de l'Union européenne du 11 mars 2002, a jugé au contraire qu'un « accord collectif conclu en application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail peut réserver au comité social et économique central le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, quand bien même l'accord collectif prévoit que l'information-consultation sur certains thèmes de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi est menée au niveau des comités sociaux et économiques d'établissement ».

La réponse apportée par la Cour de cassation à cette question ne convainc pas, ce malgré l'invocation par le juge de la directive de l'Union européenne du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la communauté européenne, pour soutenir sa décision.

En effet, en rappelant que l'accord Orange a été conclu en application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail énumérant les différents éléments de fonctionnement d'un CSE pouvant être négociés, la chambre sociale a inclus dans l'énumération de cet article la faculté de recourir à une expertise, sans intégrer la question de la pertinence de cette inclusion, laquelle était pourtant justement l'objet du litige exposé dans le premier moyen du pourvoi.

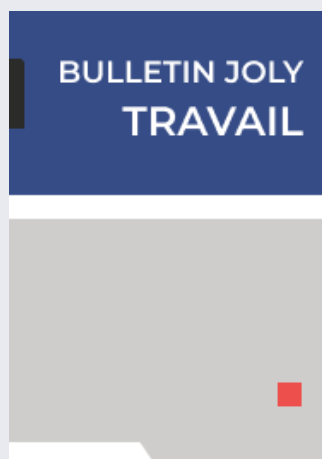
Rappelons, comme évoqué plus haut, que le domaine de la négociation prévu dans le cadre du rubricage ordre public / domaine du négociable / dispositions supplétives, n'est pas indéfini et que l'article L. 2312-19 ne cite pas expressément le droit de nommer un expert comme un objet de négociation. Constatons également que l'article L. 2316-21, qui reconnaît aux CSEE la faculté de désigner un expert lorsqu'ils doivent être consultés, n'est pas considéré par le code du travail comme une disposition supplétive pouvant être écartée par accord.

Désireuse d'affermir sa conception tendant à étendre le champ de la négociation collective au-delà de ce qui est expressément prévu par le code du travail, la Cour de cassation, dans l'arrêt du 18 juin 2025, invoque d'une part, l'article 5 de la directive européenne du 11 mars 2002 indiquant que les « États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs » et, d'autre part, le considérant 23 de la directive prévoyant la possibilité pour les États membres d'assurer, « le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en la matière ».

Toutefois, l'argument d'autorité supposé trouvé dans l'invocation de la directive est, selon nous, tout sauf dirimant. Ainsi, si le considérant 23 précise bien que les États peuvent confier aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en la matière, cela reste une simple faculté à la main des États membres, que le droit français a d'ailleurs saisi en s'en remettant aux partenaires sociaux pour définir notamment les délais et l'articulation des niveaux de consultation, mais sans pour autant l'étendre à l'hypothèse du recours aux experts. De même, l'article premier de la directive dans son deuxième alinéa dispose que les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en oeuvre conformément à la législation nationale et « aux pratiques » en matière de relations entre les interlocuteurs sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche. En ce sens, la faculté de recourir à un expert pour chacune des trois consultations récurrentes prévues par le code du travail ne devrait-elle pas être considérée comme une de ces pratiques permettant d'assurer l'effet utile de l'information-consultation des représentants du personnel ?

Avec cette décision, la Cour de cassation manifeste ostensiblement sa volonté de favoriser la régulation des relations du travail par la négociation d'entreprise, quitte à en étendre le domaine au-delà du périmètre (déjà très large) défini par le code du travail. Elle en fait en quelque sorte son mantra, comme l'ancienne ministre du Travail, Muriel Pénicaud qui a porté la réforme du droit du travail en 2017-2018, affirmant dans un article de presse : « Plus on est proche des acteurs, c'est-à-dire de l'efficacité économique et de la réalité sociale du dialogue, plus les solutions négociées sont pertinentes ». Une affirmation que l'on retrouvait sous une autre forme rédactionnelle dans l'étude d'impact ayant précédé la loi de ratification des ordonnances de 2017 : « La régulation des relations de travail [...] a toutes les chances d'être appropriée et équitable si elle est décidée localement, au plus près du terrain dans un cadre de concertation et de négociation propice et loyale ». Au-delà des enjeux théoriques qui sous-tendent la promotion de la norme négociée, cette vision idéale de la négociation d'entreprise est loin de correspondre à la réalité. D'une part, les acteurs sociaux de l'entreprise sont guidés par des objectifs qui leur sont propres, ne correspondant pas forcément aux nécessités de fonctionnement de l'institution représentative.

Ce sont aussi des personnes qui se côtoient au quotidien, dont les relations peuvent être empreintes d'amitié ou d'animosité, d'estime ou de mépris qui, souvent, polluent le bon déroulement d'une négociation. Il faut également mentionner la concurrence intersyndicale exacerbée dans l'entreprise (notamment depuis la réforme de la représentativité syndicale), pouvant amener les acteurs syndicaux à poursuivre des objectifs contraires à un bon fonctionnement d'un CSE, par exemple lorsqu'il s'agit de déterminer le nombre d'établissements distincts. On comprend dans ces conditions à quel point le fonctionnement des CSE ne gagne pas toujours à devenir objet de la négociation collective d'entreprise.



Illégalité de l'autorisation de licencier un salarié protégé : conditions et mise en œuvre de la responsabilité de l'État

Bulletin Joly Travail n° 10 - 2 octobre 2025

Par Christophe Mariano, Maître de conférences à l'université Clermont Auvergne

CE, no 469499 et , 4e-1re ch., 16 juill. 2025

L'intervention de l'autorité administrative dans le processus de rupture du contrat d'un salarié protégé est susceptible de générer des décisions illégales, qu'il s'agisse d'un refus illégal de se prononcer sur une demande d'autorisation¹, d'un refus illégal d'autoriser le licenciement² ou d'une autorisation illégale de licencier³. Dans ces différentes hypothèses, la faute commise par l'administration est de nature à engager la responsabilité de l'État, le plus souvent à l'égard de l'employeur, sans toutefois que la configuration où le salarié se prétend victime ne soit absente en jurisprudence⁴. Mais encore faut-il, pour engager effectivement la responsabilité de l'État, démontrer qu'il est résulté de la faute un préjudice direct et certain. Par ailleurs, même lorsque cette condition est remplie, l'étendue de la responsabilité de la puissance publique peut varier en fonction de l'existence d'une faute de la victime – notamment de l'employeur – entraînant alors un partage de responsabilité. La présente décision opère tant un rappel qu'une mise en ordre de ces différents préceptes dans une affaire où étaient en cause plusieurs autorisations illégales de licenciement.

En l'espèce, un établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle du ministère de la défense sollicite, dans un contexte de fermeture d'un foyer situé en Allemagne, huit autorisations de licencier des salariés protégés pour un motif économique. L'inspection du travail initialement saisie s'étant estimée territorialement incompétente, elle a transféré les demandes à l'inspection du travail de l'unité territoriale de Haute-Corse, laquelle a autorisé les licenciements par des décisions en date du 13 septembre 2013.

Mais à la suite de la saisine du juge administratif par plusieurs des salariés concernés par ces autorisations, un jugement en date du 15 janvier 2015, devenu définitif, a procédé à l'annulation des décisions d'autorisation de licencier au motif qu'elles avaient été prises par une autorité territorialement incompétente. Les salariés ont alors saisi le juge prud'homal, lequel a condamné l'employeur, dans un jugement en date du 15 juin 2017, à leur verser, notamment, des indemnités d'éviction sur le fondement de l'article L. 2422-4 du Code du travail ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail. L'employeur s'est alors tourné vers le juge administratif afin d'obtenir la réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait de l'illégalité des décisions l'ayant autorisé à licencier les salariés. Tant le tribunal administratif que la cour administrative d'appel saisie par la suite vont, tout en acceptant l'indemnisation couvrant le versement aux salariés concernés des indemnités d'éviction attribuées sur le fondement de l'article L. 2422-4 du Code du travail, refuser l'indemnisation couvrant le versement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Faisant grief à l'arrêt de la cour administrative d'appel d'avoir limité ainsi la responsabilité de l'État à son encontre, l'employeur se pourvoit en cassation. La décision du Conseil d'État concerne tant les conditions d'engagement de la responsabilité de l'État que son étendue lorsqu'est en cause une autorisation illégale de licencier un salarié protégé.

Sur les conditions d'engagement de la responsabilité de l'État. Comme il l'a déjà jugé par le passé, le Conseil d'État énonce dans la présente décision que « l'illégalité de la décision autorisant [le licenciement d'un salarié protégé] constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique à l'égard de l'employeur, pour autant qu'il en soit résulté pour celui-ci un préjudice direct et certain »⁵. Jusqu'ici, la méthodologie visant à identifier le lien de causalité entre la faute de l'administration et le préjudice de l'employeur ou du salarié n'était point explicitée, au contraire de ce qui était effectué en présence d'un refus illégal d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé. Dans cette situation, le Conseil d'État jugeait en effet déjà que « lorsqu'un employeur sollicite le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité d'un refus d'autorisation de licenciement entaché d'un vice de procédure, il appartient au juge de rechercher, en forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des pièces produites par les parties et, le cas échéant, en tenant compte du motif pour lequel le juge administratif a annulé cette décision, si la même décision aurait pu légalement être prise dans le cadre d'une procédure régulière »⁶.

Cette démarche exigée du juge saisi d'une demande d'indemnisation trouve racine dans une décision du 19 juin 1981⁷ relative à une autorisation de travailler et a également été mise en œuvre, plus récemment, dans le cas d'un refus illégal de se prononcer sur une demande d'autorisation de licenciement⁸. Jusqu'à présent absente des décisions relatives à une autorisation illégale de licencier un salarié protégé, cette précision est désormais intégrée, par la présente décision, au référentiel d'appréciation de la demande indemnitaire en lien avec cette illégalité, le Conseil d'État jugeant pour la première fois que « lorsqu'un employeur sollicite le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité d'une décision administrative l'ayant autorisé à licencier un salarié protégé entachée d'incompétence, il appartient au juge administratif de rechercher, en forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, si la même décision aurait pu légalement intervenir.

Dans le cas où il juge qu'une même décision aurait été prise par l'autorité compétente, le préjudice allégué ne peut alors être regardé comme la conséquence directe du vice d'incompétence qui entachait la décision administrative illégale ». Si le vice d'incompétence est le seul visé, au regard des faits de l'espèce, on peut estimer que pareille solution a vocation à s'étendre à tous les autres cas d'illégalité externe de la décision.

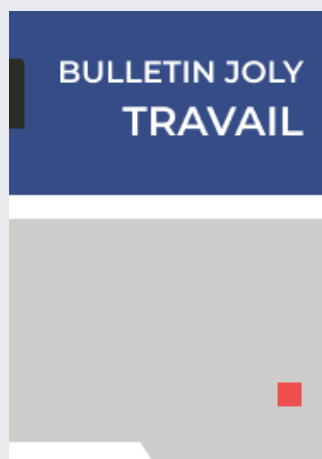
À chaque fois, le juge administratif saisi d'une demande d'indemnisation devra, pour vérifier le caractère direct et certain du préjudice, reconstituer l'appréciation de la demande d'autorisation de licenciement et s'interroger sur le sens de la décision qui aurait été prise dans un cadre légal. En cas de concordance entre le sens de la décision illégale prise et celui de la décision virtuellement reconstituée sans le vice, aucun préjudice direct n'est identifiable à la lecture de la décision. On peut toutefois estimer que si cette affirmation ne souffre d'aucune contestation lorsqu'est en cause un refus illégal d'autoriser le licenciement, il n'en est pas de même lorsqu'il s'agit, comme ici, d'une autorisation illégale de licencier un salarié protégé. Dans ce cas, en effet, l'annulation contentieuse de l'autorisation de licencier emporte mécaniquement, en l'absence de réintégration, condamnation de l'employeur à devoir payer une indemnité d'éviction sur le fondement de l'article L. 2422-4 du Code du travail. Difficile de ne pas y voir une conséquence directe de l'annulation de la décision d'autorisation illégale quand bien même une décision identique aurait été légalement prise par l'autorité administrative. Pourtant, la formule employée par le Conseil d'État rend le caractère direct du préjudice dépendant d'une discordance entre la décision illégale effectivement intervenue et la décision qui aurait été légalement prise dans un cadre purgé de tout vice.

Il n'en demeure pas moins que la cour administrative d'appel s'était manifestement écartée de la méthode livrée par le Conseil d'État, notamment en rompant le lien de causalité entre l'illégalité fautive de l'administration et le versement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dès lors que le tribunal administratif n'avait pas annulé les décisions illégales d'autorisation en raison de l'inexacte appréciation par l'autorité administrative du motif économique des licenciements projetés. N'ayant pas recherché si les mêmes décisions que celles annulées par le tribunal administratif auraient pu légalement intervenir, compte tenu de ce que l'employeur faisait valoir s'agissant de l'appréciation par l'administration du motif économique des licenciements projetés, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit exposant son arrêt à l'annulation.

Le Conseil d'État décidant de régler l'affaire au fond sur le fondement de l'article L. 821-2 du Code de justice administrative, la présente décision présente un attrait supplémentaire en ce qu'elle permet d'illustrer la démarche attendue des juges du fond. Prenant appui sur le fait qu'il ne résulte d'aucune des pièces produites par les parties dans le cadre de l'instance que le motif économique des licenciements projetés, apprécié au niveau de l'ensemble du secteur de l'activité sociale de l'établissement public à caractère industriel et commercial, était établi, le Conseil d'État juge que les mêmes décisions n'auraient pas pu être légalement prises par l'inspecteur du travail compétent. On notera la référence directe au fait que le juge prud'homal avait, de son côté, également retenu l'absence de motif économique. À cet égard, si le juge administratif saisi aux fins d'indemnisation d'une autorisation illégale de licencier n'est pas tenu par l'appréciation du motif économique effectuée par le juge judiciaire, un alignement entre les positions des deux juges permettra, en pratique, de ne pas laisser l'employeur dans un « angle mort ». Ce sera notamment le cas lorsque le juge judiciaire, à la suite de l'annulation de l'autorisation de licencier pour un motif d'illégalité externe⁹, juge que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur à verser une indemnisation à ce titre à défaut de réintégration alors que le juge administratif estime, quant à lui, qu'une cause réelle et sérieuse soutient le licenciement, empêchant par-là même d'inverser « virtuellement » le sens de la décision illégale et donc de reconnaître le caractère direct du préjudice subi par l'employeur.

Sur l'étendue de la responsabilité de l'État. La reconnaissance d'un lien de causalité entre l'illégalité fautive de l'autorisation de licencier et le préjudice financier subi par l'employeur, s'il permet d'activer la responsabilité de l'État, ne renseigne pas sur son étendue. Comme le rappelle le Conseil d'État, « en application des principes généraux de la responsabilité de la puissance publique, il peut, le cas échéant, être tenu compte, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'État à l'égard de l'employeur à raison de la délivrance d'une autorisation de licenciement entachée d'illégalité, au titre notamment du versement au salarié des indemnités mises à la charge de l'employeur par le juge judiciaire, de la faute également commise par l'employeur en sollicitant la délivrance d'une telle autorisation ». Cela avait déjà conduit, par le passé, le Conseil d'État à reconnaître une faute de l'employeur dans l'irrégularité d'une convocation à l'entretien préalable¹⁰ mais, en sens inverse, à la rejeter face au simple refus de l'employeur de se pourvoir en cassation¹¹.

Toujours dans le cadre du règlement de l'affaire au fond, le Conseil d'État identifie, dans un premier temps, une faute de l'employeur à partir du seul fait que celui-ci avait sollicité l'autorisation de procéder aux licenciements sur le fondement d'un motif économique alors que ce motif n'était pas établi et estime, dans un second temps, que cette faute est de nature à exonérer l'État de 80 % de sa responsabilité. On mesure la sévérité que pourront ressentir les employeurs à la lecture de cette décision, notamment au regard de la complexité pouvant être légitimement ressentie face à l'application de la législation relative au motif économique de licenciement ainsi qu'à son cadre d'appréciation. Car la mauvaise appréciation de l'employeur sur le motif économique de licenciement avait dans un premier temps été partagée par l'inspection du travail s'étant prononcée, l'autorisation obtenue ayant pu légitimement conforter l'employeur sur la voie d'un licenciement qu'il a pu croire licite. Pour autant, l'approche objective adoptée par le Conseil d'État privilégie les arguments inverses, selon lesquels l'employeur détient la maîtrise de son organisation et de ses projets économiques. Il doit donc être présumé connaître les frontières du motif économique de licenciement et ne pas solliciter sciemment une autorisation de licenciement dont l'assise substantielle fait défaut. L'avertissement est d'autant plus net pour les entreprises que la présente affaire ne permet à l'employeur que de récupérer 20 % des sommes versées aux salariés licenciés à la suite de l'autorisation illégale...



Qualification des temps d'astreintes : une affaire d'intensité

Bulletin Joly Travail n° 10 - 2 octobre 2025

Par Xavier Aumeran, Professeur de droit privé à l'université Jean Moulin Lyon 3, membre de l'Équipe de recherche Louis Josserand

Cass. soc., 14 mai 2025, no 24-14319 , F-B

La qualification des temps d'astreintes (ou présentés comme tels) résulte moins de l'application de critères objectifs que d'une appréciation de l'intensité des contraintes pesant sur le salarié. La jurisprudence de la Cour de justice, autant que les limites rédactionnelles de l'article L. 3121-9 du Code du travail, expliquent un tel constat. En effet, nombreux sont les cas où le salarié n'est ni dans l'attente d'une éventuelle intervention à son domicile ou au lieu de son choix, ni au service permanent de son employeur sur son lieu de travail. L'affaire soumise à la Cour de cassation dans l'arrêt publié du 14 mai 2025 constitue une excellente illustration des difficultés rencontrées pour qualifier ces temps¹. Un salarié, employé d'exploitation polyvalent par un hôtel accessible 24 heures sur 24, devait réaliser en moyenne quatre nuits d'astreintes par semaine au sein de l'hôtel. À cet effet, il logeait sur place, dans une chambre de fonction. Certes l'accès à l'hôtel n'impliquait pas l'intervention du salarié, celui-ci étant doté d'une borne d'accès, mais l'intéressé montre « qu'il était régulièrement appelé à intervenir durant ses périodes d'astreinte, compte tenu de la vétusté des lieux et du matériel de l'hôtel ». En outre, « son numéro de téléphone figurait sur la borne automatique de l'hôtel ». La situation dépasse manifestement le cadre classique de l'astreinte, mais tous les temps de présence nocturne du salarié dans les locaux doivent-ils pour autant être requalifiés en temps de travail effectif ?

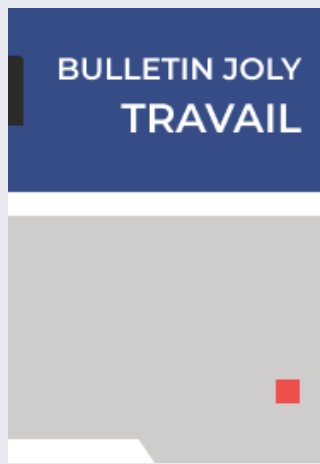
Pour l'employeur, comme pour la cour d'appel de Poitiers, une réponse négative s'impose. Il était avancé que, compte tenu de l'organisation des astreintes et de l'hôtel, les temps d'intervention ne pouvaient qu'être limités. Si certaines heures constituaient bien du temps de travail effectif, au titre des durées d'intervention, le reste des nuits n'en serait pas. La décision est cassée. Les juges du fond auraient dû davantage tenir compte de l'intensité des contraintes pesant sur le salarié pendant ses présences nocturnes. Pour la haute juridiction, elles « avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer librement à des occupations personnelles ». Si un défaut de base légale est retenu, la cassation aurait probablement pu être prononcée pour une violation de la loi au titre d'une qualification inexacte des faits. En effet, de l'avis de la chambre sociale, une telle situation aurait dû amener les magistrats d'appel, non pas à approfondir leur examen de la situation, mais à retenir une autre qualification des périodes litigieuses. Ces dernières relèvent, au titre de l'article L. 3121-1 du Code du travail, du temps de travail effectif, et non, au sens de l'article L. 3121-9, de périodes d'astreinte.

Outre la technique de cassation mobilisée, c'est aussi un autre raisonnement sur le fond qui aurait pu être retenu par le demandeur au pourvoi. Il aurait pu alléguer que l'une des conditions légales de l'astreinte n'était pas réunie : le salarié logeait, pendant l'astreinte, sur son lieu de travail. Or l'article L. 3121-9 précise bien que, pendant la période d'astreinte, le salarié ne doit pas « être sur son lieu de travail ». La lettre du texte étant claire, il nous semble que ce seul élément aurait pu suffire afin de justifier la cassation. Par le passé, avant-même cette rédaction, la Cour de cassation s'est parfois montrée favorable à une telle requalification. Il a ainsi pu être considéré que, si les « heures d'astreintes à domicile » n'étaient pas des heures de travail effectif, « les heures de permanence à l'entreprise constituaient une période de travail effectif »². La Cour de justice avait également précisé, dans plusieurs arrêts fondateurs, qu'afin de caractériser la notion de « temps de travail », le « facteur déterminant » est la contrainte faite au travailleur d'être « physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin »³. Il en est d'autant plus ainsi si le lieu du travail est le lieu d'exercice habituel de l'activité professionnelle. La jurisprudence européenne a néanmoins quelque peu évolué sur ce point⁴. La Cour de justice a ainsi précisé que le fait « de mettre à la disposition du travailleur, en raison de la nature particulière du lieu de travail, un logement de fonction situé sur ce lieu de travail ou à proximité immédiate de celui-ci, (...) ne constitue pas, en tant que tel, un élément déterminant aux fins de qualifier des périodes de garde sous régime d'astreinte de "temps de travail" »⁵. Il n'en demeure pas moins une réalité essentielle.

Toujours davantage, l'heure est néanmoins à la mobilisation systématique du droit de l'Union européenne dans le champ du contentieux du droit du temps de travail. L'arrêt D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija du 9 mars 2021, rendu en grande chambre, est ainsi repris, tant par le demandeur au pourvoi que par la Cour de cassation⁶. C'était déjà le cas dans l'arrêt du 26 octobre 2022⁷. L'affaire soumise au juge européen était relative à des services de garde sous régime d'astreintes, elles aussi réalisées sur le lieu du travail, par un technicien opérant au sein de centres de transmission difficilement accessibles. Dans l'impossibilité de regagner leurs domiciles, mais libres de leurs déplacements dans un rayon d'une heure, les deux techniciens affectés à chacun des centres alternaient entre des heures de travail ordinaire et des périodes de garde, au cours desquelles ils devaient revenir en cas d'urgence. Afin de répondre au juge slovène, la Cour de justice s'appuie sur la dichotomie européenne structurante entre « temps de travail » et « période de repos ».

Elle énonce « que relève de la notion de “temps de travail”, au sens de l’article 2003/88, l’intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d’astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d’une nature telle qu’elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » (pt 37). Elle poursuit en indiquant qu’« inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d’une période de garde déterminée n’atteignent pas un tel degré d’intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d’une telle période constitue du « temps de travail » » (pt 38). Comme en 2022, ces deux points sont repris *in extenso* par la Cour de cassation (cons. 7). Enrichissant sa jurisprudence antérieure, elle semble même particulièrement insister sur le caractère très régulier des interventions réalisées par le salarié pendant l’astreinte⁸. C’est là une attention très cohérente avec la jurisprudence européenne⁹. Un autre élément évoqué dans l’arrêt de la Cour de justice aurait d’ailleurs pu être utilement repris : la disponibilité immédiate pour l’employeur entraîne nécessairement une qualification du temps litigieux en temps de travail effectif¹⁰. Si, dans l’affaire de la radiotélévision slovène, c’est finalement au juge national que la qualification des faits a été renvoyée, dans l’arrêt commenté, la chambre sociale invite la cour d’appel de renvoi à considérer que les nuits passées à l’hôtel par l’employé polyvalent constituaient du temps de travail effectif.

Pour l’avenir, le message de la Cour est désormais très clair : s’agissant de la qualification des périodes d’astreinte (ou de garde), l’arrêt *D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija* du 9 mars 2021 guide l’analyse. L’intensité des contraintes imposées et la liberté de gestion des temps libres constituent deux standards permettant de distinguer le temps de travail et le temps de repos. Comme le souligne Michel Morand, « un élément révélateur sera celui concernant la fréquence et la durée de ses interventions, mais aucune quantification *a priori* n’étant possible, la solution risque d’aboutir à des approches qui risquent d’être subjectives »¹¹. Y compris devant la Cour de cassation, l’analyse ne peut alors qu’être affaire de casuistique.



Organisation annuelle du temps de travail et paiement anticipé des heures supplémentaires

Publié au Bulletin Joly Travail N° 10 - le 2 octobre 2025

Par Gwennaél François Professeur de droit privé à l'université Clermont-Auvergne, centre Michel de l'Hospital (UPR 4232)

Cass. soc., 27 mai 2025, no 23-20063 , FS-B

L'affaire. Dans l'arrêt commenté, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur une question originale relative aux modalités de décompte des heures supplémentaires dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail : est-il possible, par accord collectif de travail, de prévoir que les heures supplémentaires seront décomptées à la fin de la période de référence annuelle tout en précisant que celles-ci seront également décomptées (et donc payées par anticipation) chaque mois, en fonction de la durée de travail effectif accomplie au cours du mois ?

Revenons plus précisément sur les faits pour bien saisir l'enjeu du litige. En l'espèce, un salarié a contesté, par voie d'exception, la légalité de l'accord d'entreprise instituant une organisation annuelle du temps de travail, conclu en application des textes issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, au motif que les modalités de décompte des heures supplémentaires prévues dans l'accord collectif ne correspondaient pas aux prévisions du législateur. En effet, selon l'article 3.1 de l'accord portant sur l'aménagement du temps de travail et la variation de l'activité sur l'année, applicable au sein de l'unité économique et sociale Byblos, conclu le 9 septembre 2010, pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est annualisé, les heures supplémentaires sont en principe décomptées à la fin de la période de référence, c'est-à-dire à la fin de l'année civile ; mais la clause devait préciser immédiatement : « Toutefois, il est expressément convenu, pour permettre aux salariés concernés de bénéficier d'une contrepartie immédiate aux heures supplémentaires effectuées, que celles-ci seront décomptées chaque mois en fonction de la durée de travail effectif accomplie au cours du mois ». Les partenaires sociaux ont par ailleurs, dans cette même stipulation, apporté des conditions au déclenchement mensuel desdites heures supplémentaires. Ainsi était-il précisé que constituent des heures supplémentaires :

1. les heures accomplies au-delà de 151,67 heures mensuelles, sous réserve que le cumul des heures réalisées depuis le début de la période annuelle dépasse 151,67 heures en moyenne – « en pratique, si un salarié a effectué un mois donné plus de 151,67 heures de travail, il convient d’abord de vérifier que son compteur cumulé des mois précédents n’est pas “négatif”, c’est-à-dire inférieur à 151,67 h x le nombre de mois écoulés depuis le début de la période ; s’il est “négatif”, on applique le principe de l’annualisation : compensation entre les mois hauts et les mois bas ; seul le surplus par rapport à la moyenne mensuelle est décompté et payé en heures supplémentaires » ;

2. le cas échéant, les heures accomplies en sus de 35 heures en moyenne sur l’année et qui n’auraient pas déjà été prises en compte au titre du décompte mensuel (ce sont les heures supplémentaires régularisées en fin d’année).

La cour d’appel a débouté le salarié, retenant que les stipulations de l’article 3.1 de l’accord ne sont pas contraires à l’article L. 3122-4 du Code du travail, en ce qu’elles prévoient que les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de l’année civile, qui constitue la période de référence, et que, dans l’intérêt des salariés, les heures supplémentaires sont également payées pour partie par anticipation à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées, avec une régularisation en fin d’année des heures accomplies en sus de 35 heures en moyenne sur l’année. Le salarié s’est pourvu en cassation et faisait valoir que le mode de décompte des heures supplémentaires prévu par l’accord d’entreprise, qui ne correspond à aucune des deux options offertes par l’article L. 3122-4 du Code du travail en cas d’annualisation, est illicite. La Cour de cassation rejette toutefois le pourvoi et valide l’analyse des juges fond.

Double seuil de déclenchement des heures supplémentaires ? Pour déterminer si l’accord collectif mettait en place, en l’espèce, une organisation annuelle du temps de travail conforme aux dispositions du Code du travail, il convient de commencer par analyser l’article L. 3122-4 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Pour rappel, le texte précisait que « lorsqu’un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l’année ou lorsqu’il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l’article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l’accord ou le décret pour leur décompte : : 1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l’accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l’accord et déjà comptabilisées ; 2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l’accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l’accord ou par le décret et déjà comptabilisées ». En conséquence, dans le cas d’une organisation annuelle du temps de travail, les heures supplémentaires ne sont plus décomptées dès le franchissement du seuil de 35 heures de travail hebdomadaire mais à l’issue de la période annuelle de référence fixée par accord collectif, si le nombre dépasse 1 607 heures. Toutefois, les partenaires sociaux peuvent aussi prévoir, éventuellement, que constituent également des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire (par ex., 39 heures) telle que définie par l’accord. Pour résumer, les heures supplémentaires sont toujours décomptées à la fin de la période annuelle ; éventuellement, elles peuvent aussi être décomptées à la fin de la semaine si l’accord prévoit une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires. Dans cette dernière hypothèse, une régularisation doit être réalisée en fin d’année pour éviter que les heures supplémentaires payées en cours d’année ne soient payées deux fois : il convient de déduire du nombre d’heures dépassant le seuil de déclenchement annuel du temps de travail les heures qui ont été payées au cours de l’année au titre des heures supplémentaires, parce qu’elles ont été réalisées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure prévue par l’accord collectif. Il ne s’agit donc que d’une régularisation « négative » pour éviter de payer deux fois certaines heures.

En l'espèce, pouvait-on considérer que l'accord collectif était conforme au texte qui vient d'être analysé ? De prime abord, il est possible d'en douter. Si le texte précité n'envisageait, en matière d'organisation annuelle du temps de travail, qu'un seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires et – éventuellement – un seuil hebdomadaire (toujours supérieur à 35 heures), l'accord collectif mettait en place deux seuils de déclenchement des heures supplémentaires : un seuil mensuel (et non hebdomadaire) et un seuil annuel. En outre, pour pouvoir comptabiliser des heures supplémentaires à la fin d'un mois, il suffit, selon l'accord, que le salarié ait réalisé des heures au-delà de 151,67 heures au cours du mois (sous réserve que le cumul des heures réalisées depuis le début de la période annuelle dépasse également 151,67 heures en moyenne), ce qui correspond exactement à la durée légale du travail appréciée dans un cadre mensuel ($35h \times [52/12] = 151,67 \text{ h}$). L'accord s'éloigne dès lors de la logique voulue par le législateur, car ce dernier n'admettait, en matière d'annualisation, de « déroger » au décompte en fin d'année des heures supplémentaires et ainsi d'envisager un décompte en cours d'année qu'à la condition que l'accord collectif prévoie un seuil hebdomadaire et que celui-ci soit supérieur à la durée légale du travail (c'est-à-dire supérieur à 35 heures). Enfin, à suivre les partenaires sociaux, il peut y avoir, en fin de période annuelle, une régularisation si des heures ont été accomplies en sus de 35 heures en moyenne sur l'année et qu'elles n'ont pas déjà été prises en compte au titre du décompte mensuel (ce sont les heures supplémentaires régularisées en fin d'année) : pour le dire autrement, il ne peut s'agir que d'une régularisation « positive » (ou en faveur du salarié), ce qui conduit à faire du seuil de déclenchement annuel des heures supplémentaires un seuil subsidiaire – le principal seuil de déclenchement des heures supplémentaires étant en effet, dans l'accord collectif, le seuil mensuel de 151,67 heures. Il y a dès lors une véritable différence avec la régularisation qui était prévue à l'article L. 3122-4 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, cette dernière étant nécessairement « négative », afin de ne pas payer deux fois les heures supplémentaires découlant d'un seuil infra-annuel.

Pourquoi la Cour de cassation valide-t-elle ce mode de décompte des heures supplémentaires qui ne correspond pas aux principes posés par l'ancien article L. 3122-4 du Code du travail en cas d'organisation annuelle du temps de travail ? La réponse est clairement donnée dans l'arrêt. Même si dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail, le décompte se fait en fin d'année (et éventuellement, parce que la loi l'autorise, dans un cadre hebdomadaire en cas de dépassement d'un seuil supérieur à 35 heures), rien ne fait obstacle à ce que certaines heures supplémentaires soient payées pour partie par anticipation à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées, dès lors que ce paiement anticipé des heures supplémentaires intervient dans l'intérêt des salariés. Il permet en effet le paiement de certaines heures supplémentaires en cours d'année – sans que le salarié ait besoin d'attendre la fin de l'année pour l'obtenir. Le décompte des heures supplémentaires avait d'ailleurs été pensé pour être totalement favorable au salarié puisque la régularisation éventuellement réalisée en fin d'année était forcément en faveur du salarié. Ainsi, à supposer qu'un salarié réalise en début de période annuelle plusieurs heures supplémentaires chaque mois puis qu'il réalise très peu d'heures les mois suivants, il ne saurait y avoir de régularisation « négative » des heures supplémentaires, même si le salarié n'a au final accompli que 35 heures en moyenne sur l'année : le salarié conserve ici le paiement des heures supplémentaires des premiers mois. En définitive, le mode de décompte particulier des heures supplémentaires prévu dans l'accord organisant le temps de travail sur l'année et les modalités de la régularisation annuelle sont validés parce qu'ils conduisent à des mécanismes plus favorables que ce que prévoyait le législateur. Cette solution dégagée par la jurisprudence, sur la base des textes issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, trouve à s'appliquer pour les accords collectifs de travail organisant l'annualisation du temps de travail conclus entre le 21 août 2008 et le 8 août 2016. Est-elle également applicable aux accords collectifs conclus à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ?

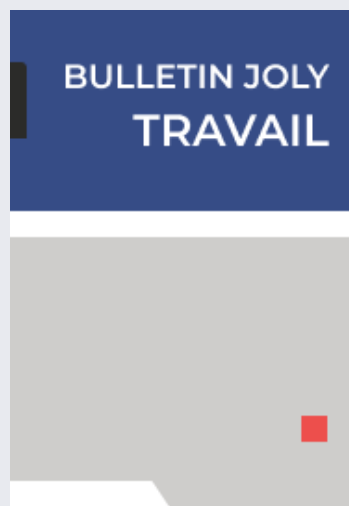
Nouveaux textes sur la répartition du temps de travail dans un cadre pluri-hebdomadaire. Désormais, l'article L. 3121-41, alinéa 1er, du Code du travail dispose que lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. L'alinéa 3 précise que si la période de référence est annuelle, sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures¹. Quant à l'article L. 3121-44 du Code du travail, il précise en son alinéa 6 que l'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. L'alinéa 7 du texte permet en outre aux acteurs sociaux de prévoir une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires (mais il ne s'agit là que d'une simple possibilité, non d'une obligation) : dans ce cas, il est clairement précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite hebdomadaire fixée par l'accord n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence annuelle.

Les principes énoncés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 au sujet du décompte des heures supplémentaires en cas d'annualisation du temps de travail sont donc parfaitement identiques à ceux autrefois prévus par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. La seule différence réside dans la présentation des textes, certains étant d'ordre public, d'autres relevant au contraire du champ de la négociation collective.

Il semble donc tout à fait possible, pour les acteurs sociaux, de conclure un accord d'entreprise organisant le temps de travail dans un cadre annuel tout en posant des règles de décompte des heures supplémentaires différentes de celles prévues par les textes, pour peu qu'elles soient plus favorables. Il paraît dès lors possible de prévoir, comme dans l'arrêt commenté :

1. le paiement anticipé des heures supplémentaires dans le cas où le salarié aura accompli des heures au-delà de 151,67 heures mensuelles ;
2. une régularisation « positive » en fin d'année pour procéder au paiement, le cas échéant, des heures accomplies au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et qui n'auraient pas déjà été prises en compte au titre du décompte mensuel.

L'article L. 3121-41, alinéa 1er, du Code du travail, selon lequel les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence, pose donc une règle d'ordre public social (et non d'ordre public absolu, car aucun aménagement ne serait dans ce cas envisageable) : celle-ci peut toujours faire l'objet d'un aménagement dans le sens de l'amélioration de la situation des salariés.



Action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié : prescription biennale.

Publié au Bulletin Joly Travail N°10 - 2 octobre 2025.

Par Florence Bergeron, Professeur à l'université de Montpellier, directrice de l'École de droit social de Montpellier.

Cass. soc., 25 juin 2025, no 23-19887, FS-B

Nous retiendrons de cet arrêt du 25 juin 2025 (qui aborde aussi la question de l'interruption de la prescription lorsque deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail), la position prise par la Cour de cassation quant à la prescription applicable en matière de contrepartie obligatoire en repos.

Un salarié, après avoir été licencié, introduit une action en paiement, notamment, d'une indemnité pour non-respect par l'employeur du droit au repos compensateur obligatoire. La cour d'appel, appliquant le délai de prescription triennal relatif aux actions salariales, déclare cette demande irrecevable comme étant prescrite. Au soutien de son pourvoi, le salarié conteste le point de départ du délai de prescription retenu par les juges du fond, tout en s'accordant avec eux sur le fait que devait s'appliquer la prescription triennale, en vertu de l'article D. 3121-14 du Code du travail alors applicable¹. D'après cet article, le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. Et le texte de préciser que cette indemnité a le caractère de salaire.

L'argument est rejeté par la Cour de cassation. Procédant par substitution de motif, elle énonce que, la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit,

qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du Code du travail. La haute cour précise que cette action a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail. Or, le salarié ayant été licencié le 18 novembre 2013 et ayant saisi la juridiction prud'homale le 18 février 2016, il en résulte que sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect des droits au repos compensateur obligatoire, qui s'analyse en une demande d'indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information, formée plus de deux ans après le 18 novembre 2013, était prescrite.

Pour rappel, toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ouvre droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos². L'article L. 3121-33 confie à l'accord collectif (d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche) le soin de déterminer le niveau du contingent (à défaut, s'appliquera le contingent réglementaire de 220 heures par an et par salarié) et de fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos. Cette contrepartie obligatoire, précise le texte, ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés. D'après l'article D. 3171-11 du Code du travail, à défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

L'indemnité sollicitée en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié sur ses droits à repos compensateur obligatoire a la nature de dommages et intérêts³. Liée à l'exécution du contrat de travail, elle est donc soumise au délai de prescription de deux ans. Convoquer l'article D. 3121-14 résultait d'une confusion entre, d'une part, l'indemnité due en raison du fait que la rupture du contrat de travail a empêché le salarié de prendre son repos et, d'autre part, l'indemnité visant à réparer la faute commise par l'employeur qui, n'ayant pas informé le salarié sur son solde de repos compensateur obligatoire, lui a causé un préjudice.

La Cour de cassation avait, l'on s'en souvient, soumis à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du Code du travail l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris en raison d'un manquement de l'employeur⁴. Par son arrêt du 25 juin 2025, elle étend logiquement cette solution à l'action en paiement d'une indemnité pour défaut de prise de la contrepartie obligatoire en repos.



"La nullité du licenciement ne peut reposer sur la seule connaissance par l'employeur d'une demande de prise en charge de l'accident du travail par la victime à sa caisse de sécurité"

Publié dans la Semaine Juridique Social n° 41, 14 octobre 2025, 1297

Par Philippe Coursier

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, F-B : JurisData n° 2025-015356

Dans deux arrêts rendus le 10 septembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser les conditions dans lesquelles la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est protégée contre le licenciement (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-19.841, FS-B : JurisData n° 2025-014143 ; JCP S 2025, 1296, note D. Asquinazi-Bailleux) et ce, y compris en présence d'une décision de prise en charge par la caisse de sécurité sociale au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale, laquelle est loin d'être absolue (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, FS-B : JurisData n° 2025-014139 ; JCP S 2025, 1289, note Ph. Coursier). Quelques jours après, la Cour a poursuivi sa consolidation jurisprudentielle en venant préciser cette fois la place qu'il convient de conférer à la connaissance par l'employeur de la demande de reconnaissance et de prise en charge adressée par la victime à sa caisse d'assurance maladie.

Il s'agissait en l'espèce d'une situation relativement banale, dans laquelle un salarié victime d'un prétendu accident du travail avait adressé une demande de prise en charge à sa caisse de sécurité sociale. Immédiatement prévenu par cette dernière de la démarche entreprise par son salarié, l'employeur s'est alors opposé à cette demande, avant de procéder ultérieurement au licenciement de l'intéressé pour absences prolongées entraînant une perturbation de l'activité de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 3). Saisi par le salarié afin que soit prononcée la nullité du licenciement, ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes et dommages et intérêts en lien avec la nullité de la rupture, le conseil de prud'hommes de Chartres n'a fait droit à aucune de ces demandes en considérant que le licenciement n'était entaché d'aucune nullité et qu'il était parfaitement fondé. À l'inverse, la cour d'appel de Versailles saisie du litige a fait droit aux prétentions du salarié au motif essentiel « que le salarié rapporte la preuve que son employeur avait connaissance de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle, dès lors qu'il justifie que l'employeur a écrit le 5 septembre 2018 à la caisse primaire d'assurance maladie pour contester cette demande » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 6. – Rappr. **50** CA Versailles, 6e ch., 21 avr. 2022, n° 19/03611, inédit).

Ayant formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette dernière décision, l'employeur a fait valoir que « la cour d'appel s'est bornée à relever que le salarié rapportait la preuve que son employeur avait connaissance de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle » alors « qu'en cas de contestation par l'employeur du caractère professionnel de la maladie d'un de ses salariés, il appartient audit salarié, qui prétend à l'application de la législation protectrice des salariés victimes de maladie professionnelle, de faire la preuve du caractère professionnel de sa maladie, autrement qu'en établissant qu'il a engagé une procédure pour faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 4). Argument qui a été entendu par la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 24 septembre 2025. Selon les termes de celui-ci, les règles protectrices édictées par l'article L. 1126-9 du Code du travail « s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ». À la suite d'un tel rappel des conditions générales d'application du texte, l'arrêt reproche à la juridiction d'appel d'avoir « déduit que l'employeur aurait dû appliquer les dispositions protectrices des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle » au seul motif que « le salarié rapporte la preuve que son employeur avait connaissance de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle, dès lors qu'il justifie que l'employeur a écrit le 5 septembre 2018 à la caisse primaire d'assurance maladie pour contester cette demande » et ce, « alors qu'il résultait de ses constatations que le caractère professionnel de la maladie était contesté et sans rechercher si l'arrêt de travail du salarié avait pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pts 6 à 8). Tout est dit. Subtilement ramassées en quelques lignes, se trouvent ainsi exposées les conditions du bénéfice de la protection contre le licenciement accordée aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Sont tour à tour mentionnés non seulement l'existence d'un accident du travail (1) et le lien étroit qui doit obligatoirement unir, même partiellement, l'arrêt de travail du salarié avec son accident (2), mais aussi sa connaissance par l'employeur au moment du licenciement (3).

1. Condition n° 1 : la reconnaissance de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle opposable à l'employeur.

Il ne fait aucun doute que le jeu des articles L. 1226-1 et suivants du Code du travail, offrant un régime protecteur contre le licenciement pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, suppose la survenance d'un tel risque (V. par ex., Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.253 : JurisData n° 2010-008824 ; Bull. civ. V, n° 130 ; JCP S 2010, 1443, note A. Martinon). Mais que doit-on entendre par « existence » ? S'agit-il simplement de la survenance d'un tel événement dans les faits ou plutôt sa reconnaissance pleine et entière soit par une caisse de sécurité sociale accompagnée par une prise en charge au titre des règles protectrices du livre IV du Code de la sécurité sociale, soit par une décision de justice en cas de litige sur ce point ? C'est précisément sur ce premier plan que se situe la portée de l'arrêt du 24 septembre 2025. D'ailleurs, il rejoint en ce sens l'arrêt rendu quelques jours auparavant, par lequel la chambre sociale est venue préciser que n'était pas suffisante la prise en charge de la victime par sa caisse de sécurité sociale. Sur ce point, la Cour a tranché : « la prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de l'accident » et « il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, FS-B, préc.). Le même raisonnement est d'ailleurs présent dans un autre arrêt rendu le même jour, selon lequel « l'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle.

"Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-19.841, FS-B, préc.).

En l'espèce, la victime avait réussi à obtenir devant les juges d'appel que lui soit accordée la protection contre le licenciement et ce, au principal motif que son employeur avait été informé de sa demande de reconnaissance et de prise en charge auprès de la caisse de sécurité sociale (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 6). Or, ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation. Selon elle, avant de s'interroger sur le fait de savoir si l'employeur avait connaissance ou non de l'accident du travail au moment où il procède au licenciement, il est nécessaire que soit préalablement établie l'existence même d'un accident d'une telle nature dans les rapports entre le salarié et son employeur. Sur ce point, la Cour indique clairement que la déclaration du salarié visant à sa prise en charge par sa caisse primaire d'assurance maladie n'y suffit pas. Elle rejoint ici le raisonnement emprunté par elle dans ses décisions du 10 septembre ainsi que d'autres décisions plus anciennes. De sorte que, selon nous, trois situations permettent au salarié de se prévaloir de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'encontre de son employeur :

– soit une décision de reconnaissance d'un accident du travail ou de maladie professionnelle émise par une caisse de sécurité sociale, régulièrement notifiée à l'employeur et non contestée par lui, de sorte que celle-ci lui est juridiquement opposable, y compris dans ses rapports avec le salarié (argument juridique : autorité de la chose décidée attachée à une décision administrative définitive de la caisse, dès lors que celle-ci est opposable à l'employeur) ; ainsi, en matière d'inaptitude, l'autonomie du juge prud'homal n'existe pas dès lors que l'accident du travail a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'imposant quant à l'existence de l'accident (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782, F-B : JurisData n° 2024-015957 ; JCP S 2024, 1334, note E. Jeansen) ;"

"– soit, en cas de contestation élevée par l'employeur à l'encontre de la position de la caisse, une décision définitive du juge de la sécurité sociale rendue à l'égard de l'employeur, celui-ci étant partie à l'instance (argument juridique : autorité de la chose jugée attachée à une décision définitive du juge de la sécurité sociale, rendue dans une instance à laquelle l'employeur était partie prenante) ; il est alors permis d'invoquer les termes de l'article 480 du Code de procédure civile ;

– soit, en l'absence de toute décision administrative ou judiciaire définitive opposable à l'employeur, une décision judiciaire du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel rendue entre l'employeur et le salarié en faveur de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et ce, au regard des éléments de preuve accueillis par la juridiction (argument juridique : autorité de la chose jugée attachée à une décision de la juridiction du travail, passée en force de chose jugée, dans une instance à laquelle employeur et salarié sont parties) ; là réside la réelle autonomie du juge prud'homal quant à la reconnaissance de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans cette dernière hypothèse, la Cour de cassation a déjà précisé dans l'un de ses arrêts du 10 septembre 2025 précité qu'à défaut d'être opposable à l'employeur, une décision de prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale émise par une caisse primaire d'assurance maladie n'a la valeur que d'un simple élément de preuve visant à permettre la reconnaissance du risque professionnel par le juge prud'homal dans le litige qui oppose le salarié à son employeur, sans qu'une valeur probatoire supérieure ou particulière ne lui soit accordée.

"Tel est, selon nous, le sens de la formule utilisée par la Cour de cassation selon laquelle « la prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900, FS-B, préc., pt 6). Là où la Cour de cassation avait déjà précisé que l'employeur ne peut pas se prévaloir de l'inopposabilité à son égard, obtenue en droit de la sécurité sociale, de la décision de reconnaissance de la caisse (Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-41.514 : Bull. civ. V, n° 227 ; JurisData n° 2003-019858). Dans l'arrêt du 24 septembre 2025, et de façon parfaitement cohérente avec ses précédentes décisions, la Cour de cassation affecte le même rang, celui de simple élément de preuve, à la déclaration opérée par le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie. Tel est le sens de la formule utilisée par la Cour lorsqu'elle affirme « qu'en cas de contestation par l'employeur du caractère professionnel de la maladie d'un de ses salariés, il appartient audit salarié, qui prétend à l'application de la législation protectrice des salariés victimes de maladie professionnelle, de faire la preuve du caractère professionnel de sa maladie, autrement qu'en établissant qu'il a engagé une procédure pour faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 4).

2. Condition n° 2 : un lien, même partiel, entre l'arrêt de travail de la victime et son accident du travail ou sa maladie professionnelle.

Nous ne pouvons que rappeler ici ce qui a déjà été dit plusieurs fois par la Cour de cassation, l'arrêt du 24 septembre 2025 ne constituant qu'un rappel des conditions généralement admises pour le jeu de l'article L. 1226-9 du Code du travail. Selon ce texte, « au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie » ; selon l'article L. 1226-18 du même code, « l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure », sachant que dans tous les cas « toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-18 est nulle » (C. trav., art. L. 1226-13). Mais est-ce à dire qu'en la matière, les rapports entre le salarié et son employeur sont conditionnés par la seule existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ? En se conformant à une jurisprudence déjà relativement nourrie en la matière, l'arrêt du 24 septembre 2025 réaffirme clairement que cette condition n'est pas, à elle seule, suffisante.

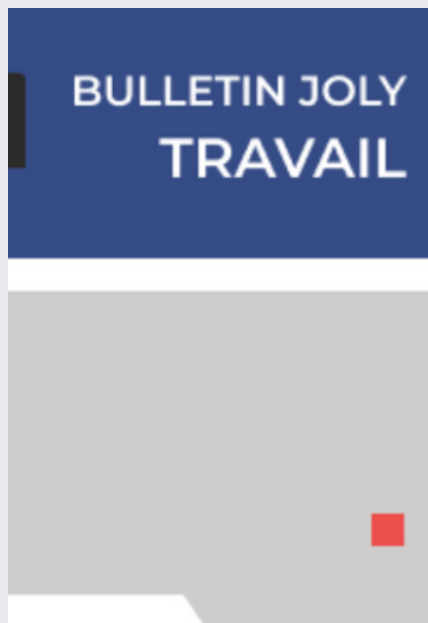
Ainsi, pour déterminer si les règles protectrices en matière d'inaptitude d'origine professionnelle sont applicables, il revient au juge de contrôler si d'autres conditions sont remplies. Selon un courant jurisprudentiel déjà ancien, lorsqu'une juridiction prud'homale est saisie d'une contestation relative à la rupture du contrat de travail d'un salarié inapte, elle doit apprécier si l'inaptitude a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle... faisant par là même de la reconnaissance de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle un élément nécessaire au jeu de la protection de la victime mais pas suffisant (V. not., Cass. soc., 8 juin 1994, n° 90-43.689 : Bull. civ. V, n° 188 ; JurisData n° 1994-001133. – Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 15-18.903, inédit : JurisData n° 2017-000598. – Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-12.729 : JurisData n° 2017-023545. – Cass. soc., 3 juill. 2019, n° 18-16.718, F-D : JurisData n° 2019-011664 ; JCP S 2019, 1339, note B. Fieschi. – Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-20.471, inédit). Outre l'opposabilité à l'employeur de la décision de prise en charge de l'accident à titre professionnel par la caisse de sécurité sociale ou, à défaut, la preuve de son existence étayée par-delà la position de la caisse par les circonstances de la cause et les pièces constitutives du dossier de la victime, il revient toujours au juge prud'homal de contrôler plusieurs points supplémentaires qui résultent de l'interprétation des dispositions des articles L. 1226-1 et suivant du Code de la sécurité sociale telle qu'opérée par la Cour de cassation.

"En effet, une fois admise l'existence de l' accident du travail – soit du fait de l'opposabilité à l'égard de l' employeur de la décision de prise en charge par la caisse ou, en cas de contestation élevée par l' employeur , d'une décision définitive du juge de la sécurité sociale ; soit au regard des preuves accueillies en ce sens par le juge du travail –, il faut que la victime démontre par ailleurs que l'origine de son inaptitude a, au moins partiellement, pour origine l' accident du travail ou la maladie professionnelle (V. déjà en ce sens, Cass. soc., 6 juill. 2017, n° 16-19.215, inédit. – V. aussi, Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782, préc. – V. Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté).

3. Condition n° 3 : la connaissance par l' employeur de l' accident du travail ou de la maladie professionnelle au moment du licenciement ou de la rupture.

Là encore, selon une jurisprudence fermement établie, la protection dérivée de l'article L. 1226-9 du Code du travail n'opère au bénéfice du salarié que si l' employeur avait connaissance du caractère professionnel de l' accident qui est à l'origine de l'inaptitude du salarié et ce, précisément au moment où il procède au licenciement (Cass. soc., 18 oct. 1989, n° 85-41.935 : Bull. civ. V, n° 600. – V. aussi, Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-10.372, inédit. – Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-12.729, préc. – Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-21.654, inédit. – Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-14.161, inédit : JurisData n° 2024-017414). En effet, après avoir retenu que les dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail ne pouvaient s'appliquer en cas de refus de prise en charge d'un accident du travail ou une maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie que si l' employeur avait connaissance d'un recours contre cette décision (Cass. soc., 27 avr. 1989, n° 86-43.972 : Bull. civ., 1989, V, n° 309 : JurisData n° 1989-001390. – Cass. soc., 7 juill. 2004, n° 02-43.700 : Bull. civ., 2004, V, n° 200 ; JurisData n° 2004-024605 ; TPS 2004, comm. 286), a été reconnue une certaine autonomie aux juges du contrat de travail quant à la caractérisation de l'existence d'un accident du travail . Pour ce faire, la juridiction doit se placer à la date de l'envoi de la lettre de licenciement ou, à défaut, de la rupture pour apprécier si l' employeur avait ou non connaissance de l' accident du travail ou de la maladie professionnelle (Cass. soc., 26 juin 1986, n° 83-43.481 : JurisData n° 1986-701248 ; Bull. civ. V, n° 337), cette question étant souverainement tranchée par elle (Cass. soc., 18 sept. 2013, n° 12-16.095, inédit. – Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-23.702, inédit).

L'arrêt du 24 septembre 2025 n'évacue pas cette exigence propre au droit du travail , par ailleurs déjà reconnue (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11.699, FP-P+B+R, SAS Mondial Bijoux c/ M., B. : Bull. civ. V, n° 169 ; JurisData n° 2011-012744 ; JCP E 2011, 1887, note S. Béal et A.-L. Dodet ; JCP S 2011, 1443, note P.-Y. Verkindt. – V. aussi, Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-10.905, Sté Coopérative agricole Célia : JurisData n° 2024-006523 ; JCP S 2024, 1205, note D. Asquinazi-Bailleux ; RD rur. 2024, comm. 39, note Th. Tauran). Au regard des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail , l'arrêt indique que « les règles protectrices édictées par le premier de ces textes s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l' employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155, arrêt commenté, pt 5). Se trouve ainsi réaffirmée l'importance de l'office du juge prud'homal qui ne peut se limiter à examiner la seule question de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une part, et du lien, même partiel, de celui-ci ou celle-ci avec l'inaptitude du salarié ayant conduit à la rupture de son contrat de travail . Il doit également contrôler qu'au moment du licenciement de l'intéressé, l' employeur était informé du caractère professionnel de l' accident ou de la maladie venu affecter le salarié. Là réside une part de l'autonomie reconnue aux juges du travail par rapport à celle accordée aux juridictions chargées du contentieux de la sécurité sociale et de l'admission à l'aide sociale (CSS, art. L. 142-1 et s.). Sans doute doit-il veiller à coordonner au mieux son appréciation avec les décisions émises par les organismes de sécurité sociale et, en cas de litige, avec les décisions rendues par le pôle social du tribunal judiciaire ou la cour d'appel. Ce qui n'est pas toujours simple (M. Sanglard, La transformation contemporaine du juge prud'homal (préf. A. Bugada et avant-propos G.-P. Quétant) : LexisNexis, coll. Thèses, 2025)."



Accidents du travail et maladies professionnelles : l'autonomie de qualification du juge prud'homal

Publié au Bulletin Joly Travail N° 10 - le 1er novembre 2025

Par Xavier Aumeran, Professeur de droit privé à l'université Jean Moulin Lyon 3, membre de l'Équipe de recherche Louis Josserand

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-19841 , FS-B

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 24-12900 , FS-B

Cass. soc., 10 sept. 2025, no 24-12899

Qualification. Trois arrêts de la chambre sociale du 10 septembre 2025 contribuent à approfondir l'étude des rapports entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Les décisions (de la caisse ou du juge de la sécurité sociale) rendues dans le cadre de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'imposent-elles au juge prud'homal ? La réponse à cette question est notamment essentielle afin d'apprécier le régime de suspension du contrat de travail et celui de la rupture du contrat pour inaptitude. Un légitime souci de sécurisation juridique voudrait qu'une qualification identique soit, autant que possible, retenue entre les deux branches du droit social. C'est moins là une affaire d'autorité de la chose décidée – s'agissant de décisions civiles, ce serait discutable – que de cohérence. Nul ne peut se satisfaire, employeur comme salarié, que ce qui constitue un accident du travail ou une maladie professionnelle en droit de la sécurité sociale ou en droit du travail ne le soit pas dans l'autre champ.

PC'est la raison pour laquelle la chambre sociale avait salutairement énoncé, en septembre 2024, que « lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie »¹. La solution a aussi eu ses détracteurs. Néanmoins, comme le souligne Dominique Asquinazi-Bailleux, nous continuons à penser que « l'atteinte à l'intégrité corporelle du travailleur relève de la législation de sécurité sociale et doit échapper à la compétence du juge du travail. En revanche, l'inaptitude (...) est une notion relevant plutôt du droit du travail »². En préservant une telle répartition, la chambre sociale avait rendu une décision convaincante.

Revirement. Les arrêts du 10 septembre 2025 commentés font cependant évoluer cette jurisprudence. Ils considèrent que la prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la législation sur les risques professionnels, contesté ou non, ne s'impose plus au juge prud'homal. La solution est d'autant plus regrettable qu'elle concerne notamment la situation où la qualification de l'accident (ou de la maladie), en droit de la sécurité sociale, est identique pour l'employeur et pour le salarié (I). L'une des décisions invite par ailleurs à s'interroger sur une autre hypothèse ; celle d'une divergence d'appréciation des qualifications en droit de la sécurité sociale, du fait de l'indépendance des rapports caisse-salarié et caisse-employeur. Il est alors compréhensible que le juge prud'homal dispose d'un pouvoir autonome de qualification (II).

I – Autonomie travailliste (regrettable) en cas d'unité des qualifications

Autonomie. En énonçant que « la prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui (elle, ndla) seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident », puis qu'« il appartient au juge [prud'homal], en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties », la chambre sociale consacre un pouvoir autonome de qualification des atteintes corporelles potentiellement d'origine professionnelle par le juge du contrat de travail (n° 24-12.900 et n° 24-12.899). La même solution est retenue en matière de maladies professionnelles (n° 23-19.841). Il nous semble ainsi que la Cour opère un net revirement de jurisprudence par rapport à sa décision publiée à peine un an plus tôt. Les trois arrêts commentés sont pourtant rendus en formation de section, et non en plénière de chambre, ce qui est assez inhabituel afin d'opérer des revirements. Probablement que la Cour considère avoir simplement apporté une précision à ses solutions antérieures. Peut-être aussi, espérons-le, que les positions adoptées ne sont pas encore définitives.

Unité des qualifications. Dans l'arrêt du 18 septembre 2024, la Cour évoquait l'hypothèse où un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire « par une décision non remise en cause ». Il s'agit a priori de la situation la plus simple ; celle où l'employeur considère qu'il n'y a pas matière à discuter de la qualification retenue. Elle est acquise pour tous, à l'égard de tous. C'était celle constatée dans deux des arrêts du 10 septembre 2025 (n° 24-12.900 et n° 24-12.899). Ils concernent des salariées intérimaires demandant la requalification de leur relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice. Quelques jours avant le terme de leur contrat de mission, chacune avait fait l'objet d'un arrêt de travail, qu'elles considéraient comme résultant d'un accident du travail. La caisse primaire a reconnu l'origine professionnelle de ces accidents. Pourtant, dans chacune des deux affaires, les faits allégués n'étaient corroborés par aucun témoignage, aucune circonstance précise, ni même aucune lésion identifiable après réalisation des examens médicaux. Ces décisions de reconnaissance n'ont toutefois pas été contestées par l'entreprise de travail temporaire

L'entreprise utilisatrice ne s'étant pas encore vue reconnaître la qualité d'employeur, elle n'était quant à elle pas en mesure d'agir en contestation. Définitives, les deux décisions de reconnaissance auraient dû s'imposer au juge prud'homal, dès lors que l'employeur comme le salarié n'en avaient pas contesté la teneur. C'était d'ailleurs l'avis de l'avocate générale référendaire Roques, considérant « que la cour d'appel ne pouvait valablement estimer que l'arrêt de travail n'avait pas pour origine un accident du travail ». Ce n'est toutefois pas la solution retenue par la chambre sociale dans les décisions commentées : le juge prud'homal peut retenir une autre qualification que celle non contestée reconnue en droit de la sécurité sociale.

Alternative rejetée. Afin de maintenir la jurisprudence du 18 septembre 2024, au regard de la particularité des espèces, une autre solution aurait pu être adoptée. Il s'agissait en effet de contrats de travail temporaire, pour lesquels l'entreprise utilisatrice n'avait pas pu contester la qualification d'accident du travail retenue. Cette circonstance aurait pu justifier de lui reconnaître le droit de débattre des accidents du travail allégués devant le juge prud'homal. Un simple tempérament de jurisprudence aurait ainsi pu être apporté.

Aptitude et légitimité. Ce n'est pas l'option retenue par la Cour dans les deux arrêts. L'attendu est bien plus large et général. La décision de reconnaissance de l'origine professionnelle de l'arrêt de travail en droit de la sécurité sociale ne constitue qu'un indice susceptible d'être pris en compte par le juge du contrat de travail. Car, devant le conseil de prud'hommes, c'est l'ensemble des éléments probatoires produits par les parties qui pourront être réexaminés afin de requalifier les faits. L'aptitude et la légitimité de ces juridictions afin de procéder à ce travail sont pourtant bien moindres que celles garanties par la procédure d'instruction suivie par la caisse, puis par la procédure contentieuse ultérieure. En présence d'une maladie, même s'ils ne sont pas exempts de critiques, des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) sont par ailleurs davantage en mesure de procéder à l'examen des éléments médicaux et du lien de causalité entre l'atteinte corporelle et le travail que ne peuvent le faire des conseillers prud'homaux. L'avocate générale l'affirmait sans ambages : « Je considère que le juge prud'homal, qui n'est pas soumis aux mêmes règles de procédure, ne devrait pas décider de son côté de la qualification d'un évènement qui l'a déjà été de façon non équivoque par les instances compétentes, qui ont pu s'entourer des avis de professionnels de santé ou d'organismes collégiaux spécialisés ». La décision de prise en charge ne devrait pas être « ravalée au niveau d'un simple fait juridique devant le conseil de prud'hommes »³.

En outre – faut-il le rappeler ? – le conseil de prud'hommes est légalement incompetent pour connaître des litiges impliquant de mobiliser « le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles »⁴. Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel, subsidiairement, lorsque le dommage corporel du travailleur ne peut pas recevoir la qualification de risque professionnel, qu'il ne devrait être dérogé à ce principe⁵. C'est pourtant au juge prud'homal que la Cour de cassation confie, d'égal à égal avec le juge chargé du contentieux de la sécurité sociale, le soin de « former sa conviction » en la matière et d'opérer la qualification. Il lui incombe désormais d'analyser les chocs, les douleurs, les examens médicaux et les lésions. En cas de maladie suspectée d'être professionnelle, c'est à lui qu'appartient l'appréciation des conditions fixées au tableau, par exemple l'identité de la pathologie visée avec celle figurant sur le certificat, l'analyse des conditions défailtantes dans le cadre des procédures dérogatoires ou d'apprécier les pathologies dites « hors tableau » (n° 23-19.841). C'est à lui aussi d'examiner le lien de causalité entre le travail habituel du salarié et sa pathologie. Ce sont pourtant des problématiques médicales qui ne devraient pas, sauf exception, relever de ses attributions.

Le juge prud'homal a toujours eu à connaître de l'appréciation du lien de causalité entre l'origine de l'atteinte corporelle et l'inaptitude. Par les arrêts commentés, son office change : il demeure le juge de la causalité, mais devient aussi celui de la qualification du risque professionnel. Si cette attribution soulève bien souvent moins de difficulté au titre de l'accident du travail, il en va tout autrement s'agissant de la maladie professionnelle.

Situation inverse. L'attendu n'est pas ainsi formulé, au regard des pourvois dont la chambre était saisie, mais il est fort probable que, si « la prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident », l'inverse est vrai. L'absence de prise en charge d'un arrêt au titre de cette législation ne devrait pas, selon toute vraisemblance, constituer un obstacle à ce qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle soit reconnu par le juge du contrat de travail comme étant à l'origine de l'inaptitude.

Conséquences. Au stade de l'appel particulièrement, certains magistrats de cours d'appel spécialement désignées, au sein d'une chambre sociale, pourraient être saisis d'un même accident ou d'une même maladie afin de procéder à une qualification en droit de la sécurité sociale, avant d'être saisis des mêmes faits après un jugement prud'homal. Une autre conséquence s'infère de ces décisions : en reconnaissant une telle autonomie d'appréciation en droit du travail, la chambre sociale ajoute aux facultés de contournement de l'immunité civile de l'employeur en cas de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle⁶.

Si une telle reconnaissance peut être écartée par le juge prud'homal, alors plus rien ne l'empêche, sur le fondement de l'obligation de sécurité, de reconnaître dans la même instance un manquement de l'employeur et d'octroyer des dommages et intérêts au salarié par ailleurs indemnisé au titre de la législation sur les risques professionnels. Il faut bien être conscient que la haute juridiction a ouvert là une boîte de Pandore qu'il lui sera difficile de refermer.

Cette solution est contraire, non seulement aux articles L. 1411-4 du Code du travail et L. 451-1 du Code de la sécurité sociale, qui visent à éviter de tels contournements par le recours au droit commun de la responsabilité, mais aussi au compromis de 1898 qui fonde encore notre droit positif.

L'idée ressurgit, encore, comme une évidence : une juridiction sociale unique en première instance permettrait d'éviter nombre des difficultés rencontrées⁷. Un souci de cohérence retrouvée imposerait, aussi, de réunifier la chambre sociale et la section sécurité sociale de la deuxième chambre civile.

II – Autonomie travailliste (compréhensible) en cas de divergence des appréciations

Maladie professionnelle. La troisième décision commentée (n° 23-19.841), publiée, est relative à une reconnaissance contestée d'une maladie professionnelle. La caisse primaire avait estimé que les conditions prévues par le tableau n° 66 des maladies professionnelles (rhinite récidivante) étaient réunies. Dans le champ du droit du travail, il est en revanche considéré que la cour d'appel a pu souverainement constater que la pathologie en cause « n'était pas directement causée par le travail habituel du salarié » et que « l'existence d'une maladie professionnelle n'était pas démontrée ». La même autonomie de qualification entre les deux pans du droit social que celle envisagée dans les deux premiers arrêts est retenue.

Inopposabilité. La situation est toutefois un peu différente. Après la décision de reconnaissance de l'origine professionnelle de la pathologie, qui demeure acquise au salarié, l'employeur a obtenu de la commission de recours amiable (CRA) de la caisse que cette décision lui soit déclarée inopposable. Cela signifie, en droit de la sécurité sociale, qu'il n'en supportera pas les conséquences financières⁸. Mais l'inopposabilité peut avoir plusieurs causes. Elle peut faire suite à une contestation de l'employeur démontrant que l'accident ou la maladie ne revêt pas un caractère professionnel. Sur le fond, il n'est pas imputable au travail. L'inopposabilité peut également être prononcée pour des raisons de forme, parce que la décision prise par la caisse est irrégulière. Dans un tel cas, l'inopposabilité n'a alors pas vocation à produire le moindre effet en droit du travail.

Indépendance des rapports. Se pose alors la question de l'incidence en droit du travail de l'indépendance des rapports caisse-salarié et caisse-employeur, lorsque les qualifications retenues sont différentes. La problématique est exposée dans les travaux préparatoires à l'arrêt. C'est notamment l'hypothèse d'une décision initiale de reconnaissance, suivie, dans le cadre d'une contestation, d'une décision de la CRA ou du juge de reconnaître l'absence d'imputation au travail de l'accident ou de la maladie. L'arrêt du 18 septembre 2024 concernait en effet l'hypothèse la plus simple ; celle d'« une décision non remise en cause ». Mais qu'en est-il lorsque, pour l'un, une décision de reconnaissance ou de non-reconnaissance est acquise, tandis que pour l'autre, à la suite d'une contestation, la solution inverse est retenue ? Le principe d'indépendance des rapports, propre au droit de la sécurité sociale, permet une telle divergence radicale d'analyse. Laquelle le juge prud'homal doit-il alors retenir ? Considérer que la décision initiale de reconnaissance doit primer alors même que l'absence d'imputabilité au travail a finalement été reconnue serait profondément discutable ; tout comme le serait le raisonnement inverse.

En l'occurrence, il a été considéré que les conditions du tableau n° 66 des maladies professionnelles n'étaient pas réunies. C'est la raison pour laquelle la CRA a déclaré la décision initiale de reconnaissance inopposable à l'employeur. Forte de cela, la chambre sociale considère que « l'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle »⁹. Il appartient ensuite au juge prud'homal d'opérer sa propre qualification des faits. Lorsque l'inopposabilité est prononcée pour des raisons formelles, la solution fait sens. Le non-respect d'une condition procédurale d'instruction ne signifie pas nécessairement que, sur le fond, l'accident ou la maladie n'est pas d'origine professionnelle. Dans un tel cas, il n'est pas totalement surprenant de considérer que l'inopposabilité, notion propre au seul droit de la sécurité sociale, ne produise aucun effet en droit du travail.

Même dans l'hypothèse où l'inopposabilité est reconnue pour des raisons de fond, comme en l'espèce, il serait d'ailleurs difficile de procéder autrement. C'était d'ailleurs ce que constatait et préconisait l'avocate générale dans son avis : si une qualification identique était retenue pour toutes les parties, alors celle-ci devrait s'imposer au juge prud'homal ; tandis qu'en cas de divergence d'appréciation entre la caisse et la CRA ou le juge ensuite, le juge prud'homal ne devrait pas être tenu par l'une ou l'autre des qualifications. Elle n'a été suivie que sur ce dernier point. Qu'importe la raison de l'inopposabilité, le juge prud'homal conserve son autonomie de qualification.

Cohérence problématique. Peut-être même que le principe d'indépendance des rapports caisse-employeur et caisse-salarié a incité la chambre sociale à s'affranchir de tout souci de cohérence interne au droit social. En effet, il était relevé dans l'un des avis (n° 23-19.841) qu'« en droit de la sécurité sociale, il n'est pas anormal ou inhabituel d'être confronté à des décisions contradictoires concernant un même événement, selon qu'elles s'appliquent dans les rapports entre la CPAM et le salarié ou la CPAM et l'employeur ». Si la qualification retenue peut être aussi fluctuante alors même qu'il s'agit d'appliquer une même législation, pourquoi ne pourrait-il pas en être ainsi entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? Ne serait-ce pas légitime de reconnaître un pouvoir autonome de qualification au juge prud'homal afin d'apprécier si l'atteinte dénoncée résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ? L'argument ne nous apparaît pas décisif, mais il est fort probable qu'il n'ait pas contribué à inciter à la cohérence.

Unité. Pour l'avenir, espérons que, dans les interstices laissés par les décisions commentées, la chambre sociale trouve matière à retenir une autre logique d'articulation entre les deux pans du droit social. La matière mérite mieux. En cas d'unité de la qualification retenue vis-à-vis de l'employeur et du salarié, la solution du droit de la sécurité sociale devrait s'imposer au juge prud'homal. En revanche, en cas de divergence d'appréciations, par exception, il pourrait disposer d'un pouvoir de qualification au regard d'une législation qui lui est, par nature, étrangère. Le travail prétorien réalisé pourrait aussi être utilement complété par une réforme des articles L. 1226-7 et suivants du Code du travail, afin qu'ils gagnent en clarté.



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

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledrea

Estel Chavannes

Anaïs Bardin