

AURORE

JURISPRUDENTIELLE

DÉCEMBRE 2025



SOMMAIRE

Présentation du contenu de la revue *Aurore jurisprudentielle* et des actualités du mois de décembre 2025p. 4

I. Relations individuelles de travail

La vie personnelle à l'épreuve du pouvoir disciplinaire : portée et limites à l'aune de l'obligation de sécurité

Cass, soc., 5 novembre 2025, n° 24-11.048

Semaines sociales Lamy.....p.6

Le licenciement fondé sur des informations obtenues auprès du médecin traitant est nul

Cass, soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.412

Liaisons sociales Quotidien.....p.11

Respect de la vie privée et obligation de sécurité : pas de droit de visite du domicile du salarié lors de la mise en œuvre du télétravail

Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-14.322 , F-PB

Bulletin Joly Travail N° 12 - 4 déc. 2025.....p.13

Nécessité de consulter à nouveau le médecin du travail si la compatibilité de l'emploi de reclassement est contestée par le salarié inapte

Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-14.641

La Semaine Juridique Socialp.17

II. Relations collectives de travail

La démission du mandat avant l'audience est sans effet sur l'irrégularité d'une candidature au CSE

Cass, soc., 15 octobre 2025, n° 24-60.159

Semaines sociales Lamy.....p.22

Incompatibilité électorale ou syndicale : la détention d'un pouvoir de commandement est suffisante !

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-16.430

La Semaine Juridique Socialp.27

La Cour de cassation précise pour la première fois les conditions de l'action de groupe pour discrimination syndicale

Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-15.269 FS

Jurisprudence Sociale Lamy.....p.33

Sur le droit à l'expert du CSE en cas de risque grave

Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-23915

Bulletin Joly Travailp.37

III. Droit de la protection sociale

L'inaptitude peut être constatée lors d'une visite de reprise en cours d'arrêt maladie

Cass, soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.511

Liaisons sociales Quotidien.....p.11

Contrôle URSSAF et respect du contradictoire

Cass. soc., 4 sept. 2025, n°22-22989 , FS–B (cassation partielle CA Versailles, 5e ch., 15 sept. 2022, n° 20/01911)

La Gazette du Palais – Réf : GPL 16 déc. 2025, n° GPL485e6p.42

Confirmation de la recevabilité du recours préalable obligatoire formé avant la naissance de la décision implicite ou explicite de rejet par une caisse de sécurité sociale

Cass. 2e civ., 25 sept. 2025, n°24-14447 , F–B

La Gazette du Palais - Réf : GPL 16 déc. 2025, n° GPL485d4.....p.46

La seule connaissance par l'employeur d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ne suffit pas à protéger le salarié contre le licenciement

Cass. soc., 24 sept. 2025, n°22-20155 , F–B

La Gazette du Palais - Réf : GPL 16 déc. 2025, n° GPL485b9.....p.49



La commission presse de la promotion 2025/2026 du Master Droit social a le plaisir de vous présenter un nouveau numéro de sa revue *Aurore Jurisprudentielle*. Dans cette édition, nous revenons sur les principales actualités jurisprudentielles commentées au mois de décembre 2025.

En matière de relations individuelles de travail,

L'arrêt du 5 novembre 2025, commenté par Blandine Alix dans la Semaine Sociale Lamy, évoque la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié qui conteste une sanction disciplinaire en invoquant sa vie personnelle. La Cour de cassation l'admet en se fondant sur l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur, il pourra licencier le salarié si le comportement de celui-ci porte atteinte à la santé psychique de ses collègues.

L'arrêt du 10 décembre 2025 précise les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut rendre un avis d'inaptitude. La Cour de cassation retient que cet avis peut être valablement émis lors de l'examen médical de reprise organisé par l'employeur, et ce, même si le salarié fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail au jour de la visite. Par cette décision, la Haute juridiction confirme que l'existence d'un arrêt maladie concomitant ne fait pas obstacle à la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail.

L'arrêt du 13 novembre 2025, commenté par Luc De Montvalon dans le Bulletin Joly Travail, traite de l'articulation entre le respect de la vie privée du salarié et l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de télétravail. La Cour de cassation juge que l'employeur ne peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au seul motif que le salarié s'oppose à une visite de son domicile. En refusant de suivre cette préconisation sans en contester la validité, l'employeur manque à son obligation de sécurité, le droit au respect de la vie privée et de l'inviolabilité du domicile du salarié devant être préservé.

Le commentaire de Dominique Asquinazi-Bailleux revient sur l'arrêt du 22 octobre 2025 qui rappelle que, lorsque le salarié inapte conteste la compatibilité du poste de reclassement proposé avec les préconisations médicales, l'employeur doit consulter à nouveau le médecin du travail avant de tirer les conséquences d'un refus. Cette solution renforce l'exigence de loyauté dans l'exécution de l'obligation de reclassement et allège la charge de la preuve pesant sur le salarié.

S'agissant des relations collectives de travail,

L'arrêt du 15 octobre 2025, commenté par Jeannie Crédoz-Rosier dans la Semaine Sociale Lamy, évoque les élections du comité économique et social en entreprise. La Cour de Cassation rappelle que la démission d'un élu juste avant l'audience et en violation de la règle de représentation équilibrée hommes/femmes d'ordre public, ne neutralise pas l'irrégularité de sa candidature. Le juge doit annuler l'élection et le siège reste vacant.

Le commentaire de François Duquesne, paru au JCP S, analyse la décision du 19 novembre 2025 selon laquelle la seule détention d'un pouvoir de commandement, attaché notamment à un mandat social de gérant, suffit à rendre un salarié inéligible à un mandat de représentation du personnel ou syndical. Cette solution consacre une conception extensive de l'incompatibilité électorale et syndicale au sein d'une unité économique et sociale, fondée sur la notion de communauté de travail et la prévention des conflits d'intérêts.

Dans l'arrêt rendu le 5 novembre 2025, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant au régime juridique de l'action de groupe pour discrimination syndicale. Hélène Nasom-Tissandier, dans son analyse de la décision, rappelle que le juge doit tenir compte des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016 en présence d'une discrimination de carrière ayant un caractère continu et qu'il doit faire application du régime probatoire spécifique aux discriminations.

Dans l'arrêt du 1er octobre 2025, commenté par Arnaud Martinon, la Cour de cassation rappelle sur le fondement de l'article L 2315-94 du Code du travail, que le CSE peut recourir à un expert habilité dès lors qu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement. En effet, ni l'existence de pouvoirs d'enquêtes internes, ni une procédure d'alerte déjà déclenchée ne privent le comité de cette prérogative,

Enfin, concernant la protection sociale,

L'arrêt du 10 décembre 2025 réaffirme l'interdiction stricte pour l'employeur de contacter le médecin traitant d'un salarié afin d'obtenir des informations relevant du secret médical. La Cour de cassation considère qu'un tel agissement constitue une atteinte caractérisée au droit au respect de la vie privée. En conséquence, la Haute juridiction assortit cette interdiction de la sanction la plus lourde : tout licenciement fondé, ne serait-ce qu'en partie, sur des éléments recueillis de cette manière est frappé de nullité, s'agissant d'une violation d'une liberté fondamentale.

L'arrêt du 4 septembre 2025, commenté par Delphine Ronet-Yague dans la Gazette du Palais n°41 du 16 décembre 2025, porte sur le respect du principe du contradictoire dans le cadre d'un contrôle URSSAF. La Cour de cassation rappelle que le défaut ou l'insuffisance de réponse de l'organisme aux observations du cotisant n'entraîne la nullité de la procédure qu'à l'égard des seuls chefs de redressement concernés. Elle précise également que l'URSSAF peut modifier le fondement juridique d'un redressement jusqu'à l'envoi de la mise en demeure, à condition que le cotisant ait été informé et mis en mesure de présenter ses observations, toute modification postérieure étant prohibée.



La vie personnelle à l'épreuve du pouvoir disciplinaire : portée et limites à l'aune de l'obligation de sécurité

Semaine Sociale Lamy - N°2164, 15 décembre 2025

Blandine Allix Avocat associé, Flichy Grangé Avocats

Cass. soc., 5 nov. 2025, n o 24-11.048 FS-B

La chambre sociale a rendu, le 5 novembre 2025, un arrêt particulièrement attendu en matière disciplinaire à la suite de la solution déstabilisante adoptée en mars 2024 quant aux frontières entre vie personnelle et vie professionnelle. Confrontée au licenciement d'un directeur commercial qui avait diffusé en interne via les outils de l'entreprise, des propos et clichés à caractère pornographique, sexiste et raciste, la Cour de cassation confirme une approche centrée sur l'obligation de sécurité du salarié à l'égard de ses collègues. Cette décision met en exergue la priorité donnée à la protection de la santé psychique au travail entre collègues et offre aux employeurs un cadre plus sécurisé pour sanctionner des comportements lui portant atteinte.

Le 5 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un nouvel arrêt, publié au Bulletin civil, qui illustre encore une fois le recours par les salariés à la protection de la vie personnelle pour tenter de contester la mesure disciplinaire dont ils ont fait l'objet en raison de propos et/ou de clichés dégradants.

Dans cette affaire, le salarié licencié était directeur commercial. Via les outils internes de l'entreprise, il avait adressé à plusieurs reprises à un stagiaire et à des salariés, dont l'un de ses collaborateurs, des messages et des clichés soi-disant humoristiques mais qui ne l'étaient pas. En effet, le stagiaire avait reçu des photos pornographiques tandis que le collaborateur recevait, pour sa part, au sujet de son orientation homosexuelle, des propos l'interrogeant notamment pour savoir si tel salarié ou prestataire lui plaisait ou était homosexuel. Quant à la collègue du directeur commercial, elle était destinataire de sa part de clichés à connotation raciste à l'égard de sous-traitants malgaches.

UNE INVOCATION FRAGILISÉE DE LA VIE PERSONNELLE POUR CONTESTER UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

• Des propos dégradants incompatibles avec la fonction hiérarchique

Outre le caractère « humoristique » de ses propos et clichés, le salarié avait souligné, en produisant des attestations de collègues, qu'il était très apprécié en interne. En outre, il avait tenté de démontrer que l'origine de son licenciement était en réalité les difficultés économiques de l'entreprise. Enfin et surtout, il avait fait valoir que le comportement qui lui était reproché relevait de sa vie personnelle afin de voir son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

On notera que le salarié n'avait tout de même pas osé aller jusqu'à soutenir l'existence d'une atteinte à l'intimité de sa vie privée dont on sait que depuis un arrêt de la Cour de cassation du 25 septembre 2024, la sanction n'est pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais sa nullité automatique, en raison de l'atteinte portée à une liberté fondamentale qui entraîne la nullité de la mesure en application de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-11.860 FS-B).

Quoi qu'il en soit, même s'il n'a invoqué « que » l'atteinte à sa vie personnelle, les circonstances de l'espèce rendaient peu crédible une telle argumentation : propos et clichés pornographiques et racistes transmis par le directeur commercial via les outils de l'entreprise, au temps et au lieu de travail, à des salariés et stagiaire de l'entreprise. Quel pouvait être dans ce contexte le lien avec la vie personnelle, surtout lorsqu'il s'agit, comme ici, d'un salarié haut placé dans la hiérarchie ?

• **L'invocation d'un précédent jurisprudentiel favorable au salarié licencié**

À l'évidence, cette défense du salarié, qui paraît insensée, était en réalité fondée sur un arrêt totalement déconcertant, également publié au Bulletin civil, rendu en mars 2024 par la chambre sociale de la Cour de cassation qui avait poussé au-delà du raisonnable le droit au respect de la vie personnelle au travail.

En effet, dans cet arrêt de mars 2024, la chambre sociale avait jugé que l'employeur ne pouvait, pour procéder au licenciement de la salariée, se fonder sur le contenu de messages présentant un caractère raciste et xénophobe envoyés au moyen de la messagerie mise à sa disposition par l'employeur, dès lors que les messages s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qu'ils n'avaient pas vocation à devenir publics et qu'ils n'avaient été connus par l'employeur que suite à une erreur d'envoi de l'un des destinataires, de sorte qu'ils relevaient de sa vie personnelle (Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016 FS-B ; SSL n° 2092, 13 mai 2024, p. 4, comm. J.-E. Ray).

Or, c'est précisément cette argumentation que le directeur commercial a faite sienne pour contester son licenciement, en faisant valoir que les messages litigieux extraits de la messagerie interne, les mails ou les SMS échangés par le salarié avec des collègues s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qu'ils n'avaient pas vocation à devenir publics et que, par conséquent, l'employeur ne pouvait, pour procéder à son licenciement, se fonder sur le contenu de ces messages pour le licencier.

On pouvait donc craindre que la cour d'appel se sente contrainte, dans l'affaire du 5 novembre, à adhérer à cet arrêt du 6 mars 2024 de la Cour de cassation et de juger le licenciement du directeur commercial sans cause réelle et sérieuse.

LA RÉAFFIRMATION DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ENTRE COLLÈGUES

• La prise en compte des conséquences psychiques sur les collaborateurs

Fort heureusement, la cour d'appel rejette l'argument en soulignant que, quand bien même ils se voulaient humoristiques, les propos et clichés transmis par le directeur commercial aux salariés et au stagiaire étaient inacceptables au sein de l'entreprise, et ce, d'autant qu'ils se sont répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés comme le soulignait un témoignage.

La cour d'appel a donc pris soin de motiver sa décision en se fondant notamment sur les conséquences néfastes des actes du salarié sur la santé des collaborateurs, conséquences qui avaient été absentes dans l'affaire qui avait donné lieu à l'arrêt précité de mars 2024. La Cour de cassation avait en effet relevé dans cette décision que la lettre de licenciement ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée de la CPAM dans ses courriels avaient eu une incidence sur son emploi ou dans les relations avec les usagers ou les collègues.

• **La centralité de l'obligation de sécurité**

Ce qui est encore plus rassurant, c'est que la chambre sociale de la Cour de cassation confirme la position des juges d'appel concernant le bien-fondé du licenciement pour faute grave du directeur commercial. Pour ce faire, la Cour de cassation se fonde sur le manquement du directeur commercial à l'obligation de sécurité qui pèse sur tout salarié à l'égard de ses collègues : « Aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités ».

Après avoir rappelé que la cour d'appel avait constaté que « le salarié, qui occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui, quand bien même ils se voulaient humoristiques et qu'il ressortait par ailleurs des attestations versées aux débats par l'intéressé qu'il était apprécié d'un grand nombre de ses collègues, n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés », la chambre sociale en conclut que « la cour d'appel a pu déduire que le comportement du salarié, sur le lieu et le temps du travail, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise ».

• **Une motivation recentrée sur le lieu et le temps de travail**

On notera que dans sa décision, la Cour de cassation esquivait la question de la vie personnelle. Alors pourtant qu'il s'agissait de l'argument principal des moyens du pourvoi formé par le salarié, la chambre sociale ne prend pas clairement position, se contentant d'indiquer que le comportement s'était produit au lieu et au temps de travail.

Ces deux notions de temps et de lieu mises en exergue par la chambre sociale signifient-elles que les faits relevaient, selon elle, de la vie professionnelle ? Il n'en est pas certain.

En effet, rappelons que si le principe reste qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier son licenciement puisque son comportement se trouve hors du champ contractuel, l'employeur est autorisé à prononcer un licenciement dans trois hypothèses :

- - lorsque le comportement du salarié adopté dans sa vie personnelle constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, Bull. civ. V, n° 160 ; Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ. V, n° 105 ; Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 21-11.330, B+R) ;

- - ou lorsque les faits commis par le salarié pendant sa vie personnelle se rattachent à sa vie professionnelle (Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, précité) ;
- - ou encore lorsque le comportement relevant de la vie personnelle engendre un trouble objectif au sein de l'entreprise mais dans ce cas, contrairement aux deux hypothèses précédentes, le licenciement ne peut être disciplinaire (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42.150, Bull. civ. V, n° 69 ; Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 10-25.764 ; Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 22-10.476).

• **Le rôle déterminant de la protection de la santé psychique des collègues dans la justification du licenciement**

Aussi, en se fondant sur son manquement à l'obligation de prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues ou des personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, notion de lieu de travail expressément prévue par l'article L. 4122-1 du Code du travail, la chambre sociale a parfaitement pu considérer que le comportement du salarié relevait de sa vie personnelle mais qu'il constituait un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

D'ailleurs, dans un arrêt du 26 mars 2025 dans lequel elle s'était fondée sur cette même obligation de sécurité pesant sur les salariés, elle avait justement, et très clairement cette fois-ci, jugé que les faits relevaient de la vie personnelle mais que le salarié, lui aussi dans une position hiérarchique élevée, avait, en manquant à l'obligation de sécurité que met à sa charge l'article L. 4122-1 précité, manqué à une obligation découlant de son contrat de travail permettant de juger le licenciement fondé. En effet, dans cette affaire, le salarié licencié avait fait pression sur une collègue notamment *via* des courriels envoyés sur sa boîte professionnelle, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus de celle-ci. La Cour de cassation motive sa décision en ces termes :

« Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas en principe justifier un licenciement disciplinaire à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités.

De ces constatations et énonciations, elle [la cour d'appel] a pu déduire que le comportement, sur le lieu et le temps du travail, du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités et qu'une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'une autre salariée, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise ».

Ainsi, alors que les moyens du pourvoi devaient l'amener à juger si les faits relevaient ou non de la vie personnelle, la Cour de cassation semble considérer que cette question est accessoire puisque le seul fait que le comportement du salarié était de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés justifie le bien-fondé du licenciement.

Cet arrêt souligne donc l'importance qu'accorde la Cour de cassation à l'obligation de préserver la santé et la sécurité de ses collègues et aux conséquences en cas de manquement, conséquences qui n'existaient pas dans son arrêt du 6 mars 2024, ce qui explique, peut-être, que le licenciement ait été jugé sans cause réelle et sérieuse dans cette décision, malgré les propos tout autant choquants tenus par le salarié.

Cet arrêt permet aussi de conforter l'employeur qui craint de sanctionner par un licenciement pour faute grave un salarié, dont le comportement a des conséquences sur l'état de santé des autres salariés, au motif que les faits reprochés pourraient relever de la vie personnelle et fragiliser le licenciement. La priorité est de protéger la santé et la sécurité des salariés et impose de sanctionner.



L'inaptitude peut être constatée lors d'une visite de reprise en cours d'arrêt maladie

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 19435, 24 décembre 2025

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1163 du 10 décembre 2025, Pourvoi n° 24-15.511

Le médecin du travail peut rendre un avis d'inaptitude lors de l'examen médical de reprise organisé à l'initiative de l'employeur, alors même qu'au jour de la visite, le salarié est à nouveau placé en arrêt maladie. Telle est la solution retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 décembre 2025.

L'inaptitude est généralement prononcée lors d'une visite de reprise, laquelle s'impose notamment après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Elle doit être sollicitée par l'employeur dès qu'il a « connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail », le service de prévention et de santé au travail devant alors l'organiser au plus tard dans les huit jours suivant la reprise effective du travail (C. trav., art. R. 4624-31). Il se peut qu'à la date prévue pour la visite, le salarié soit à nouveau placé en arrêt maladie. La question se pose alors de savoir si le salarié, qui se présente à l'examen médical, peut être reconnu inapte par le médecin du travail alors que son contrat de travail est suspendu. Dans un arrêt du 10 décembre 2025, la Cour de cassation répond par l'affirmative à cette question.

Prolongation de l'arrêt de travail à la date prévue pour la visite de reprise

En l'espèce, informé du retour au travail d'un salarié prévu pour le 2 mars 2023 après plusieurs périodes d'arrêt de travail pour accident du travail, un employeur avait saisi, quelques semaines avant cette date, le service de santé au travail en vue d'organiser la visite médicale de reprise. Celle-ci avait été fixée au 6 mars 2023, soit dans les huit jours de la reprise potentielle du travail, comme le prévoit le Code du travail. Toutefois, le 2 mars, l'arrêt de travail du salarié avait de nouveau été prolongé, jusqu'en septembre 2023. Quand bien même il était en arrêt maladie, le salarié s'est malgré tout présenté à l'examen médical du 6 mars, à l'issue duquel il a été déclaré inapte à son poste.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de l'avis d'inaptitude, en faisant valoir que la visite de reprise ne pouvait être pratiquée pendant la suspension de son contrat et que par conséquent, cet avis ne lui était pas opposable. Il s'appuyait sur les termes de l'article R. 4624-31 du Code du travail, en vertu duquel « le service de prévention et de santé au travail [...] organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise ».

Il a toutefois été débouté par la Cour d'appel de Paris puis par la Cour de cassation.

Validité de l'avis d'inaptitude

Pour la Cour de cassation, l'inaptitude du salarié avait été régulièrement constatée. Il est en effet posé pour principe que « le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé sur le fondement de l'article R. 4624-31 du Code du travail [relatif à la visite de reprise à l'initiative de l'employeur], peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail et nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail ».

L'initiative de la visite dès la connaissance de la date théorique de fin de l'arrêt de travail est ainsi sécurisée. Le médecin du travail peut constater l'inaptitude même si le contrat est de nouveau suspendu, à condition d'avoir accompli l'ensemble de diligences prévues par l'article L. 4624-4 du Code du travail : réalisation d'une étude de poste, échanges avec les parties (salarié et employeur), rédaction de conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement de l'intéressé. En outre, le médecin du travail doit constater qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. En l'espèce, l'avis mentionnait bien que le salarié avait été déclaré inapte après une visite médicale, suivie d'une étude de poste et des conditions de travail et d'un échange avec l'employeur mené par le médecin du travail le 30 janvier 2023, la dernière actualisation de la fiche d'entreprise ayant pour date le 10 février 2017. Sur la base de ces constatations, l'avis a donc été jugé régulier et pleinement opposable au salarié.

La décision de la Cour de cassation s'inscrit dans le prolongement de sa jurisprudence en la matière. Il avait en effet déjà été jugé que la qualification d'examen de reprise ne peut être écartée du fait de l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail (Cass. soc., 19 mars 2014, n° 13-11.370 D). De même, la délivrance de nouveaux arrêts de travail postérieurs à la déclaration d'inaptitude n'est pas de nature à ouvrir une nouvelle suspension du contrat de travail et à tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude (Cass. soc., 13 mars 2019, n° 17-26.127 D). Plus récemment, la Cour de cassation a par ailleurs admis qu'une déclaration d'inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lors d'un examen médical réalisé à la demande du salarié, sur le fondement de l'article R. 4624-34 du Code du travail, pendant la suspension de son contrat de travail correspondant à un arrêt maladie (Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517 B ; voir l'actualité n° 18810 du 7 juin 2023).



Respect de la vie privée et obligation de sécurité : pas de droit de visite du domicile du salarié lors de la mise en œuvre du télétravail

Bulletin Joly Travail N° 12 - 4 déc. 2025

Cass. soc., 13 nov. 2025, no 24-14322, F-PB

Par Luc De Montvalon – Maître de conférences à l'INU Champollion d'Albi, chercheur à l'Institut de droit privé, université Toulouse Capitole, EA 1920

Le télétravail à domicile est souvent présenté à la lumière des mêmes avantages et inconvénients pour les salariés. Un salarié qui sollicite une organisation en télétravail souhaite en principe bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation des horaires, d'une plus grande autonomie, pour réduire les coûts et les temps de trajet. Il peut en revanche générer une surcharge de travail, une hyperconnexion ou encore isoler le travailleur du collectif. Parfois, c'est la santé du salarié qui motive le recours au télétravail, quand il permet de prévenir certains risques professionnels, liés par exemple aux déplacements ou à l'environnement de travail en présentiel. Il ressort de l'arrêt commenté que si le télétravail est préconisé par le médecin de travail, l'employeur doit le mettre en place pour assurer le respect de son obligation de sécurité.

En l'espèce, le médecin du travail avait formulé plusieurs avis dans lesquels il invitait l'employeur à limiter les déplacements d'une assistante de service social, à restreindre le périmètre de ces déplacements et recommandait deux jours de télétravail par semaine. Il avait finalement préconisé un aménagement du poste de la salariée le 26 novembre 2021, avec notamment deux jours de télétravail à domicile hebdomadaires. N'ayant pas bénéficié de cette modalité d'organisation du travail, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes, invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La cour d'appel de Nîmes rejetait ses demandes le 5 mars 2024. Pour écarter toute faute de l'employeur, elle relevait que le médecin du travail avait « dès l'origine, formulé ses préconisations, toujours dans la mesure où l'organisation du travail permettait la mise en place de celles-ci » et que l'employeur avait « toujours indiqué les motifs qui ne permettaient pas d'y donner suite ». Selon lui, la salariée devait accepter une visite de sécurité de son domicile, prévue par le formulaire de candidature au télétravail. Par ailleurs, les juges du fond reprochaient à la salariée de n'avoir produit « aucun de ses arrêts de travail, ni aucun certificat médical, de sorte que la cour ne [savait] pas de quel mal ou de quelle pathologie la salariée [était] atteinte et en quoi l'employeur manqu[ait] à son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale ». Au regard de l'ensemble de ces éléments, elle a considéré que l'employeur avait pris les mesures nécessaires et n'avait pas manqué à son obligation de sécurité (CA Nîmes, 5 mars 2024, n° 21/03832). La salariée a formé un pourvoi en cassation.

Elle invoquait d'abord l'atteinte à sa vie privée résultant de l'obligation qui lui était faite de consentir à un droit de visite de son domicile par l'employeur. Elle considérait ensuite que la cour d'appel « n'avait pas, sauf à porter atteinte au secret médical, à s'interroger sur la pathologie qui exigeait un tel aménagement », les juges devant seulement « se borner à rechercher si l'employeur avait satisfait à son obligation de sécurité en mettant en œuvre les mesures préconisées par le médecin du travail ».

Le 13 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation casse la décision rendue par les juges nîmois, au visa de différents textes rappelant le droit de toute personne au respect de sa vie privée et familiale et de son domicile (DDHC, art. 2 ; Convention européenne des droits de l'Homme, art. 8 ; Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 7 ; C. civ., art. 9), des dispositions légales relatives à l'obligation patronale de sécurité (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2) et aux propositions d'aménagement de poste par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-3 et L. 4624-6). Elle retient principalement que le manquement à l'obligation de sécurité aurait dû être retenu dès lors que « l'employeur avait refusé la mise en place du télétravail préconisé au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile ». L'arrêt commenté rappelle l'obligation pour l'employeur de respecter les préconisations du médecin du travail. Il illustre en outre les difficultés pouvant naître de la mise en œuvre de mesures présentées comme préventives mais portant atteinte à la vie privée des salariés, en particulier lorsque l'activité est exercée au domicile, dans la sphère privée.

Obligation de prévention des risques professionnels. Dans cette affaire, la salariée reprochait à son employeur un manquement à son obligation de sécurité. Sur ce point, la Cour de cassation réitère une solution désormais bien connue (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 ; Dr. soc. 2016, p. 457, note P.-H. Antonmattei ; Dr. ouvr. 2016, p. 10, note F. Héas – Cass. soc., 14 mai 2025, n° 23-23.901) : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ». L'employeur doit en ce sens mettre en place une politique structurée d'évaluation et de prévention des risques auxquels sont exposés les travailleurs.

Préconisations du médecin du travail et obligation de sécurité. Si l'employeur est in fine responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, il doit parfois s'appuyer sur les compétences d'autres acteurs pour identifier les risques et les mesures préventives les plus adaptées. Le médecin du travail, qui cherche à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (C. trav., art. L. 4622-3), est au nombre de ces acteurs.

Les visites médicales qu'il est amené à réaliser (C. trav., art. L. 4624-1) lui permettent de conseiller l'employeur sur des mesures de prévention en prenant en considération l'état de santé du travailleur. À cette fin, « le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur » (C. trav., art. L. 4624-3). Dans ce cas, « l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail [...]. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite » (C. trav., art. L. 4624-6).

Dès lors que ces mesures ont pour seule fonction de protéger la santé d'un salarié dont l'état de santé justifie des aménagements de l'organisation ou des conditions de travail, leur mise en œuvre par l'employeur participe du respect de l'obligation de sécurité. En effet, ce dernier peut difficilement justifier avoir pris « toutes les mesures prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail » s'il refuse de suivre les conseils d'un acteur exclusivement compétent en matière de prévention des risques professionnels. L'inobservation de ces préconisations constitue logiquement un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-43.918 – Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605). Cette jurisprudence constante est appliquée avec rigueur, un arrêt récent ayant précisé que l'employeur devait s'assurer du respect des préconisations du médecin y compris dans des entreprises utilisatrices, alors qu'elles concernaient un salarié amené à réaliser des livraisons dans des supermarchés clients (Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083 : JCP S 2025, 1246, note D. Asquinazi-Bailleux ; BJT juill. 2025, n° BJT204x3, note L. de Montvalon).

En l'espèce, les juges du fond avaient pourtant estimé ne pas pouvoir se prononcer sur un tel manquement, faute d'éléments produits par la salariée permettant d'identifier sa maladie et déterminer si les mesures prises par l'employeur étaient suffisantes. Cette motivation est problématique à plusieurs égards : d'abord parce qu'elle enjoint à une salariée de dévoiler des éléments relatifs à son état de santé, couverts par le secret médical ; ensuite par ce qu'elle sous-entend que les juges du fond auraient pu substituer leur appréciation à celle d'un médecin, assurant le suivi de l'état de santé de l'intéressée, pour déterminer quelles étaient les mesures de prévention les plus adaptées.

Refus de l'employeur et droit à la vie privée de la salariée. Pour légitimer le refus du télétravail à domicile, l'employeur invoquait justement son obligation de sécurité. Il estimait que l'évaluation et la prévention des risques ne pouvaient être assurées qu'à la condition qu'une visite du domicile soit organisée, pour « s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respect[ai]ent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ». Cette visite était prévue par le formulaire de candidature au télétravail rempli par la salariée. Il est vrai que l'employeur devait ici permettre le télétravail pour préserver la santé de la salariée, tout en continuant de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé en tant que télétravailleuse. L'employeur reste responsable des risques liés à l'environnement de travail, au matériel ou aux conditions de réalisation du travail, même à domicile. Par exemple, l'obligation d'aménager les locaux de travail pour garantir la sécurité des travailleurs, de les tenir « dans un état constant de propreté », et de s'assurer qu'ils « présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés » (C. trav., art. L. 4221-1), s'applique à tous les « lieux destinés à recevoir des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement » (C. trav., art. R. 4221-1).

Cette obligation est naturellement plus difficile à mettre en œuvre lorsque le télétravail est réalisé au domicile du salarié. L'article 8 de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 sur le télétravail instaure un droit d'accès au lieu de télétravail pour l'employeur, les représentants du personnel et les autorités administratives compétentes, tout en subordonnant cet accès à l'accord du télétravailleur. Plus prosaïque, l'ANI de 2020 se contente d'énoncer qu'il « doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée ».

Pour tenir compte de la difficulté d'accéder au domicile privé, les accords collectifs demandent parfois au salarié une attestation d'assurance couvrant les risques liés au télétravail, une attestation sur l'honneur de la conformité du logement pour un usage professionnel, voire un rapport d'expertise réalisé par une société indépendante (sous réserve, encore, de l'accord du télétravail). En l'espèce, la salariée avait justement présenté un diagnostic de conformité de l'aménagement du poste réalisé par une société spécialisée dans l'audit et l'inspection en matière de sécurité. L'employeur jugea pourtant qu'il ne pouvait se substituer à une visite de sécurité au domicile.

La chambre sociale de la Cour de cassation fonde la décision commentée sur le principe fondamental selon lequel « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale et de son domicile ». Il en résulte « que l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est en droit d'en refuser l'accès » et que l'employeur « ne peut pas refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement de poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur ». La Cour rappelle en outre l'existence d'une procédure permettant à l'employeur de contester, en référé, les avis ou propositions du médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-7). Le fait qu'il n'ait pas cherché à exercer ce recours rendait nécessaire la mise en œuvre du télétravail, le refus de la salariée n'étant pas un motif s'opposant à ce qu'il soit donné suite à la préconisation du médecin, au sens de l'article L. 4624-6 du Code du travail.

La mise en œuvre des mesures d'évaluation et de prévention des risques peut être entravée par la méconnaissance du lieu de télétravail. S'il doit être tenu compte de ces difficultés dans l'appréciation du respect de l'obligation patronale de sécurité, elles n'octroient pas un droit pour l'employeur de s'immiscer dans la vie privée de ses salariés, au mépris du droit fondamental au respect de l'inviolabilité du domicile (Cons. const., 9 avr. 2015, n° 2015-464 QPC). À l'inverse, refuser à une salariée le bénéfice d'une mesure préconisée par le médecin du travail pour protéger sa santé, au seul motif qu'elle avait opposé un droit fondamental à une exigence susceptible d'y porter atteinte, constituait inévitablement un manquement de l'employeur à cette même obligation.

Santé et sécurité au travail ; Obligation de sécurité ; Préconisation du médecin du travail ; Télétravail ; Domicile du salarié ; Droit à la vie privée



Nécessité de consulter à nouveau le médecin du travail si la compatibilité de l'emploi de reclassement est contestée par le salarié inapte

La Semaine Juridique Social n° 51-52, 23 décembre 2025, 1376

Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-14.641

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

Solution. – Aux termes de l'article L. 1226-12 du Code du travail, l'obligation de recherche d'un reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi dans les conditions fixées par l'article L. 1226-10 du Code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Toutefois, si le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de consulter à nouveau le médecin du travail avant de tirer les conséquences d'un refus.

Impact. – Même s'il existe une présomption de satisfaction à l'obligation de reclassement réalisée conformément aux exigences légales, l'employeur se doit de remplir loyalement son obligation et notamment, détailler les tâches à accomplir dans l'emploi proposé. Il ne saurait donc tirer les conséquences d'un refus du salarié sans que le poste ait été validé préalablement par le médecin du travail à nouveau sollicité. La charge de la preuve de son incompatibilité avec son état de santé ne pèse donc plus sur le seul salarié.

Refus du poste de reclassement. – Exiger une nouvelle sollicitation du médecin du travail en cas d'avis d'inaptitude n'est pas nouveau. Par le passé, il en était ainsi lorsque les conclusions formulées n'étaient pas suffisantes pour permettre la recherche d'un poste de reclassement (Cass. soc., 20 avr. 1989, n° 86-40.979 : Bull. civ. V, n° 301). Le juge retenait qu'il appartenait à l'employeur, en cas de difficulté ou de désaccord tenant à l'inaptitude physique du salarié à occuper l'emploi de reclassement proposé, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail (Cass. soc., 3 oct. 1991, n° 86-41.933 : Bull. civ. V, n° 390 ; RJS 11/91, n° 1191). Il en allait de même dans l'hypothèse où le salarié contestait la compatibilité du poste auquel il était affecté avec les recommandations du médecin du travail (Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-44.413 : Bull. civ. V, n° 33 ; JCP S 2008, 1724, note C. Puigelier. – Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.525 : Bull. civ. V, n° 206. – Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 20-17.316). En référer à nouveau au médecin du travail permettait d'alléger la charge du reclassement. En effet, la Cour de cassation se montrait particulièrement exigeante à l'égard de l'employeur qui devait établir que le poste proposé était le seul poste disponible conforme aux préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-66.687 ; JCP S 2011, 1440, note A. Barège. – Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-26.114). Le refus du poste n'était pas suffisant pour légitimer le licenciement du salarié.

Obligation de reclassement réputée satisfaite. – La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a eu pour objet d'alléger l'obligation de reclassement en autorisant le médecin du travail à formuler une dispense de reclassement. L'article R. 4624-42, dernier alinéa ou l'article L. 1226-12 du Code du travail permettent au médecin du travail de mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un/l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un/l'emploi. Le médecin du travail est invité par le juge à suivre rigoureusement la formulation légale (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-12.970 ; JCP S 2023, 1257, note Th. Lahalle ; Gaz. Pal. 5 déc. 2023, n° 40, note A. Philippon. – Cass. soc., 13 déc. 2023, n° 22-19.603 : JurisData n° 2023-022262 ; JCP S 2024, 1015, note J-Ph. Lhernould ; JCP G 2024, act. 161, note D. Asquinazi-Bailleux). Une formule équivalente à la formule légale a été néanmoins validée (Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-22.612 ; JCP S 2025, 1083, note M. Babin).

Dans les situations ne justifiant pas une dispense, la loi de 2016 précise que « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ». L'arrêt rapporté rappelle cette présomption mais lui donne une portée nouvelle.

Faits. – Un salarié engagé en qualité de monteur vendeur a été placé en arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle, prise en charge par la CPAM. Quoique déclaré inapte à son poste, l'avis du médecin du travail indiquait qu'il pouvait « occuper un poste de vendeur, un poste [...] sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes [amenant à placer les] bras au-dessus de la ligne horizontale des épaules ». L'employeur lui avait alors proposé un poste de vendeur que le salarié avait refusé, estimant qu'il n'était pas compatible avec les préconisations du médecin du travail. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour manquement à l'obligation de reclassement. Les juges du fond ont fait droit à sa demande et ont condamné l'employeur pour ne pas avoir sollicité à nouveau l'avis du médecin du travail sur le poste proposé. L'employeur s'était contenté d'informer le médecin du travail de sa proposition d'un poste conforme à ses préconisations sans requérir sa validation sur la base d'un descriptif précis des tâches à accomplir. Pour l'employeur, la consultation du médecin du travail ne s'imposait pas puisque le poste de vendeur relevait de ses propositions initiales.

La Cour de cassation rejette son pourvoi sur cet élément et censure la cour d'appel pour l'avoir condamné à rembourser les indemnités de chômage. La Cour rappelle une solution ancienne et constante aux termes de laquelle les dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail ne sont pas applicables lorsque le licenciement s'est opéré en violation des règles particulières applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 16 oct. 1991, n° 89-40.481 ; RJS 1991, n° 1182). En conséquence, seul le premier moyen retiendra notre attention en ce que le licenciement du salarié est consécutif à son refus du poste de reclassement proposé. Il semble que ce soit le motif du refus qui justifie la consultation du médecin du travail. Dès lors, la charge de la preuve de l'incompatibilité du poste aux préconisations du médecin du travail ne pèse plus sur le seul salarié (2). Il en est ainsi qu'autant que les conditions posées à l'exécution loyale de l'obligation de reclassement sont remplies au préalable (1).

1. Conditions à l'exécution loyale de l'obligation de reclassement

Loyauté dans l'exécution de l'obligation de reclassement. – La procédure de reclassement du salarié déclaré inapte en application de l'article L. 4624-4 du Code du travail commence après que l'employeur a reçu l'avis du comité social et économique (CSE). L'article L. 1226-10 du même code fixe les contours de l'obligation de reclassement qui est réputée satisfaite lorsque les conditions fixées par ce texte sont réunies. Il s'agit d'une présomption qui « ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail » (Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-20.369 ; JCP S 2022, 1074, note J.-Y. Frouin ; Dalloz actualité, 14 févr. 2022, obs. Malfettes ; RJS 4/22, n° 178 ; SSL 2022, n° 1989, p. 11, obs. F. Champeaux). L'employeur est présumé avoir rempli son obligation de reclassement sous la réserve d'une exécution loyale. Lors du vote de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, un amendement à l'article L. 1226-12 du Code du travail a substitué à l'expression « poste de travail », celle « d'emploi » afin d'élargir le champ du reclassement.

La loyauté se vérifie de différentes manières. La jurisprudence antérieure à la loi de 2016 peut servir d'indicateur. Ainsi, les propositions de reclassement doivent être effectives et précises et en adéquation avec les propositions formulées par le médecin du travail. Si l'employeur n'est pas contraint de proposer au salarié des offres de reclassement sous la forme d'un écrit (Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.314 ; JCP S 2016, 1187, note L. Draï), il ne saurait justifier d'une recherche sérieuse en ne consacrant qu'une seule journée pour la recherche de postes compte tenu de sa structure, de sa dimension nationale et du nombre d'emplois qu'elle représente (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20.074, second moyen ; JCP S 2013, 1368, note M. Ledoux et A. Nicolas). En l'espèce, la référence à une exigence de loyauté n'est pas rappelée. Pour autant, les juges du fond se sont employés à faire ressortir les anomalies de la proposition de reclassement qui font douter de sa conformité aux mentions formulées dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail.

Conformité du poste de reclassement. – Le médecin du travail dispose d'une grande amplitude d'actions pour formuler ses préconisations. Son avis d'inaptitude doit être précédé d'une étude de poste et d'échanges avec le salarié et l'employeur sur l'impossibilité de procéder à des aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail occupé et sur la nécessité de changer d'emploi (C. trav., art. L. 4624-4). Il formule des indications sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, suggérer une formation le préparant à occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-10). Enfin, l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Néanmoins, il est jugé que le poste de reclassement peut emporter modification du contrat de travail en raison d'un passage d'un temps complet à un temps partiel à la suite des préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758 ; JCP S 2024, 1151, note L. Draï ; RJS 2024, n° 261).

En l'espèce, différents éléments établissaient le défaut de conformité du poste aux dispositions légales. Ainsi, la nature de l'échange entre les parties, spécialement entre l'employeur et le médecin sur les aménagements possibles n'était pas connue. La lettre dans laquelle l'employeur prétendait que le poste de vendeur proposé était conforme aux recommandations du médecin du travail, ne précisait pas les tâches à accomplir pour le poste. Enfin, le médecin n'avait pas validé expressément la proposition finale du poste de vendeur. Confronté à ces incertitudes, le salarié contestait la conformité aux préconisations du médecin du travail du poste de reclassement.

2. Contestation de la conformité du poste proposé et charge de la preuve

Motifs de refus. – Sur le fondement de l'article L. 1226-12 du Code du travail, le juge retient que l'employeur peut licencier s'il justifie du refus par le salarié d'un emploi proposé, conforme aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite (Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758, préc.). En réalité, c'est l'impossibilité de reclasser qui légitime le licenciement. Le refus du salarié peut reposer sur différentes raisons : déplacement géographique, modification du contrat de travail, baisse des responsabilités, etc. En matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le refus peut même être déclaré abusif et faire perdre au salarié l'indemnité spéciale de licenciement et celle compensant le préavis (C. trav., art. L. 1226-14). Encore faut-il que le refus soit formulé sans motif légitime et que le poste proposé soit conforme aux exigences légales (Cass. soc., 7 mai 1996, n° 92-42.572 ; RJS 1996, n° 668. – Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 06-44.867 et 06-44.894 ; Dr. soc. 2008, p. 614, obs. J. Savatier). En revanche, le refus fondé sur l'absence de conformité du poste de travail aux préconisations du médecin du travail subit un traitement particulier.

Charge de la preuve de la déloyauté de l'employeur. – Lorsque l'employeur procède au reclassement du salarié en respectant les exigences légales, il profite d'une présomption en application de l'article 1354 du Code civil. Aux termes de ce texte, « la présomption que la loi attache à certains actes ou à certains faits en les tenant pour certains dispense celui au profit duquel elle existe d'en rapporter la preuve ». L'alinéa 2 distingue selon que la présomption est simple, mixte ou irréfragable. En notre matière, la présomption est simple ce qui a conduit la Cour de cassation à juger qu'il appartient au salarié de démontrer que la « proposition [de reclassement] n'a pas été faite loyalement » (Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-24.005 ; JCP S 2024, 1317, note E. Jeansen ; RJS 11/24, n° 583).

Derrière cette expression, il est permis de se demander si le salarié peut se prévaloir de toutes les violations de l'obligation de reclassement ou de seulement certaines (en ce sens : E. Jeansen, L'obligation de reclassement « réputée satisfaite » : JCP S 2024, 1317). L'absence de proposition de permutation du personnel au sein des entreprises participant au même réseau de distribution invalide la recherche loyale et sérieuse de reclassement (Cass. soc., 18 janv. 2023, n° 21-18.418). Néanmoins, la déloyauté de l'employeur ne saurait résulter de ce que le poste proposé emporte des modifications du contrat de travail (Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758, préc.) ou que des postes occupés par des stagiaires ou des intérimaires ne lui ont pas été proposés (Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191 ; JCP S 2017, 1213, note M. Babin). La démonstration de la déloyauté de l'employeur n'est pas aisée. Dès lors, on ne peut que souscrire à la solution de l'espèce qui allège la charge de la preuve qui pèse sur le salarié. Confronté au refus par le salarié du poste de reclassement en raison de l'absence de conformité à son état de santé, l'employeur se voit contraint de solliciter à nouveau le médecin du travail.

Rôle du médecin du travail. – Le nombre de visites médicales a été diminué de façon drastique par les dernières réformes des services de prévention et de santé au travail. En échange, la prévention de la désinsertion professionnelle a été renforcée, ce qui amène le médecin du travail à jouer un rôle majeur. Il contribue au maintien dans l'emploi des travailleurs et pour ce faire, il lui appartient de seconder activement l'employeur dans sa recherche d'un reclassement du salarié inapte. S'il ne formule pas une dispense de reclassement, c'est qu'il estime qu'un reclassement doit être envisagé. Dès lors, il se doit d'orchestrer les échanges avec l'employeur et le salarié pour que ceux-ci fassent valoir leurs observations sur les avis et les propositions qu'il formule. Même s'il n'engage pas sa responsabilité du fait que l'obligation de reclassement pèse exclusivement sur l'employeur, son rôle de conseiller des parties à la relation de travail mériterait d'être amplifié. Pour l'heure, l'arrêt enseigne que l'employeur doit obtenir du médecin du travail la validation du poste proposé sur la base d'un descriptif précis des tâches exigées pour son accomplissement. À défaut, le refus du salarié emporte un licenciement en violation des règles particulières applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



La démission du mandat avant l'audience est sans effet sur l'irrégularité d'une candidature au CSE

Semaine Sociale Lamy - N°2164, 15 décembre 2025

Jeannie Crédoz-Rosier, avocat associé, Flichy Grangé Avocats

Cass. soc., 15 oct. 2025, no 24-60.159 F-B

Dans un arrêt publié du 15 octobre 2025, la Cour de cassation apporte des précisions importantes sur les suites à donner à des candidatures irrégulières au regard des règles imposant une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats au comité social et économique (CSE) lorsque les élus concernés ont entre-temps démissionné de leur mandat.

Les dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail, organisant le remplacement par un suppléant du titulaire d'un mandat au CSE momentanément empêché ou qui vient à cesser ses fonctions, ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même code. Cette règle est réaffirmée par la Cour de cassation dans un arrêt du 15 octobre dernier, tout en l'appliquant au cas particulier où l'élu litigieux a démissionné de son mandat avant que le juge électoral ne statue (Cass. soc., 15 oct. 2025, no 24-60.159 F-B). Ce faisant, la Cour de cassation donne plein effet à cette sanction spécifique attachée au non-respect des prescriptions légales sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des listes électorales, en déniait ainsi à tout syndicat ou candidat l'éventuelle tentation de se faire élire, bien qu'irrégulièrement, pour ensuite céder sa place, en cas de contentieux, à un suppléant relevant de la même étiquette syndicale.

LES FAITS EN CAUSE

En l'espèce, après des élections au CSE d'une clinique, l'union départementale FO des Pyrénées-Atlantiques avait saisi le Tribunal judiciaire de Bayonne aux fins d'annulation de l'élection de deux membres élus parmi les titulaires et un membre élu parmi les suppléants, en invoquant le non-respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes sur les listes de candidats présentées par le syndicat CFDT des services de la santé et des services sociaux du Pays basque sur lesquelles ils avaient été élus.

Le Code du travail impose en effet que, pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections du CSE soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et que les listes soient par ailleurs composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav., art. L. 2314-30).

Le tribunal judiciaire a rejeté ces demandes en annulation en retenant que, si les dispositions légales sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes n'avaient pas été respectées lors de l'élection des élus litigieux, il n'en restait pas moins que ces derniers avaient démissionné en cours d'instance de leurs fonctions électives et qu'il n'était pas possible d'annuler des mandats qui n'existaient plus.

L'UD FO 64 s'est pourvue en cassation en faisant valoir que la demande d'annulation de l'élection ne pouvait être couverte par la démission des élus concernés, et qu'en refusant d'annuler l'élection des trois candidats, le tribunal avait permis au syndicat auxquels ils étaient affiliés de faire usage de l'article L. 2314-37 du Code du travail relatif aux règles de suppléance des élus titulaires du CSE.

La Cour de cassation a favorablement accueilli ce pourvoi et censuré le jugement du tribunal, en retenant que la démission par les élus de leur mandat en cours d'instance et avant la clôture des débats ne faisait pas obstacle à l'examen de la régularité de leur élection et ne permettait pas l'application des règles de suppléance prévues par l'article L. 2314-37 du Code du travail.

LES RÈGLES DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE ET LEUR SANCTION SONT D'ORDRE PUBLIC

Aux termes de cet arrêt auquel la Cour de cassation entend donner une publicité particulière, la Haute Cour réaffirme une nouvelle fois le caractère d'ordre public de plusieurs règles légales en matière électorale :

- - non seulement celles de l'article L. 2314-30 du Code du travail relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales, dont il a déjà été à plusieurs reprises rappelé le caractère d'ordre public absolu interdisant toute dérogation, fut-ce par voie de protocole préélectoral remplissant les conditions de double majorité ou même recueillant une signature unanime des organisations syndicales invitées à sa négociation⁽¹⁾;
- - mais aussi celles de l'article L. 2314-32 du Code du travail qui, dans ses alinéas 3 et 4, confèrent au juge l'office d'annuler l'élection du ou des élus du sexe en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter et/ou du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas l'alternance femmes/hommes, et, dans son dernier alinéa, prévoient qu'il est, le cas échéant, fait application des dispositions de l'article L. 2314-10 du Code du travail. Ce dernier article prescrit l'organisation d'élections partielles si, en cours de mandature et plus de six mois avant son terme, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus ;
- - et enfin, celles de l'article L. 2314-37 du Code du travail qui organise les règles de suppléance lorsqu'un délégué titulaire du CSE est momentanément absent pour une cause quelconque ou cesse ses fonctions pour l'une des causes visées à l'article L. 2314-33 - que sont le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible -, en accordant la priorité au suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire, et idéalement de la même catégorie.

La combinaison de ces articles avait fait dire à la Cour de cassation, aux termes d'un précédent arrêt publié du 22 septembre 2021, que les dispositions de l'article L. 2314-37 relatives à la suppléance ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes⁽²⁾.

En d'autres termes, le(s) siège(s) laissé(s) vacant(s) par l'annulation d'une élection jugée irrégulière au regard des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes, restera(ont) vacant(s), sans qu'il y ait lieu de pallier cette(ces) vacance(s) par un suppléant.

Ce n'est que si les conditions requérant l'organisation d'élections partielles sont réunies - par suite de cette annulation et/ou d'autres événements ayant affecté les mandats des titulaires régulièrement élus - que, à ce moment-là, aux termes des élections partielles ainsi organisées, ce(s) siège(s) vacant(s) pourra(ont) le cas échéant être pourvu(s), comme n'importe quel siège vacant au sein de la délégation du personnel.

LA DÉMISSION DU TITULAIRE NE DISPENSE PAS LE JUGE DU CONTRÔLE DE RÉGULARITÉ DE L'ÉLECTION

Dans l'arrêt commenté du 15 octobre, la Cour de cassation réaffirme cette règle de l'absence de suppléance d'un siège dont le titulaire a vu son élection être annulée par le juge au motif d'un non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur sa liste électorale. La Haute Cour l'assortit par ailleurs d'une précision importante dans le cas particulier où l'élu titulaire ainsi visé par la contestation judiciaire de son élection, démissionne de son mandat avant que le juge ne soit appelé à statuer sur son annulation.

On imagine que le syndicat et les élus dont l'élection était en cause dans la présente affaire faisaient valoir que chaque représentant du personnel titulaire a un droit fondamental à démissionner de son mandat - tant que celui-ci est en cours -, que la demande d'annulation de son élection perd tout objet après la démission de ce dernier, dès lors que le juge ne pourrait plus annuler un mandat qui s'est déjà éteint⁽³⁾ et enfin, que la démission fait partie des cas dans lesquels les règles de suppléance organisées par l'article L. 2314-37 s'appliquent sans que le juge ne puisse s'y opposer.

Comme l'y invitait l'UD FO 64, la Cour de cassation a, au contraire, manifestement vu dans le procédé, une manière de « déjouer » l'effet utile des dispositions précitées - on n'osera pas utiliser la notion de fraude que d'aucuns pourraient invoquer mais à laquelle il n'est pas recouru en tant que telle par la Haute juridiction. La Cour a ainsi jugé que la démission du mandat ne dispensait pas le juge saisi d'une contestation de l'élection liée à un non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes, de devoir se prononcer sur celle-ci, et que cette démission ne permettait pas l'application des règles de suppléance de l'article L. 2314-37 du Code du travail :

« Les dispositions de l'article L. 2314-37 du code du travail ne s'appliquent pas au remplacement par un élu suppléant du titulaire d'un mandat, dont la validité est contestée par la saisine, dans le délai de forclusion de l'article R. 2314-24 du code du travail, du tribunal judiciaire d'une demande en annulation, sur le fondement de l'article L. 2314-32 du code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même code, de l'élection de ce membre titulaire de la délégation du personnel lorsque celui-ci, postérieurement à la saisine du tribunal et avant la clôture des débats devant le tribunal, démissionne de son mandat, de sorte que la juridiction saisie doit statuer sur la régularité de l'élection de l'élu titulaire en dépit de la démission de celui-ci ».

La Cour en a ensuite déduit, au cas d'espèce, que le tribunal avait violé les textes susvisés dès lors qu'il avait refusé d'annuler les mandats litigieux « alors qu'il avait été saisi le 8 février 2024 dans le délai prévu par l'article R. 2314-24 du code du travail de la demande en annulation de l'élection [des] élus membres titulaires respectivement au titre du premier et du second collèges, et de [l']élu membre suppléant au titre du premier collège, de sorte que leur démission le 28 février 2024 en cours d'instance avant la clôture des débats ayant eu lieu le 4 mars 2024 ne faisait pas obstacle à l'examen de la régularité de l'élection de ceux-ci ».

L'IMPOSSIBLE ÉVITEMENT DES EFFETS DE L'ANNULATION DES ÉLECTIONS VIA LA DÉMISSION DES ÉLUS

Faute pour le Tribunal judiciaire de Bayonne, semble-t-il, d'avoir été directement saisi de cette demande dans la présente affaire, la Cour de cassation n'a, en revanche, pas eu à juger explicitement du sort des suppléants qui avaient probablement été entre-temps « titularisés » parmi les élus du même syndicat, à la suite des démissions intervenues des deux titulaires dont l'élection était contestée. Il se déduit néanmoins clairement de l'arrêt du 15 octobre 2025 qu'aucun remplacement ne pourrait valablement intervenir à la suite des démissions de mandat intervenues de la part de représentants du personnel titulaires dont l'élection serait finalement annulée par le juge. À rebours de la jurisprudence traditionnellement admise en matière d'annulation des élections qui ne lui reconnaît pas d'effet rétroactif⁽⁴⁾ et même de décisions ayant expressément retenu que l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du CSE qu'à compter du jour où elle est prononcée⁽⁵⁾, cette solution du 15 octobre revient finalement à admettre que l'annulation de l'élection des représentants du personnel a un effet rétroactif à la date de l'élection lorsqu'elle est fondée sur un non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes et que la question de sa suppléance est par ailleurs en cause. Le souhait de donner plein effet aux règles particulières sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes et de ne pas défavoriser un syndicat par rapport à un autre moins respectueux des règles légales, est patent.

De manière contemporaine, le Tribunal judiciaire de Créteil avait lui aussi à connaître de cette question de l'effet des démissions de mandats judiciairement contestés, peu avant que le juge statue, et des remplacements occasionnés par ces démissions, par des suppléants de la même liste syndicale.

Aux termes d'un jugement du 3 novembre 2025, le juge cristolien a relevé, dans l'affaire qui lui était soumise, plusieurs circonstances pour accueillir favorablement l'argument de la fraude développé à l'encontre de ces démissions et de leur remplacement respectif : les démissions en cause étaient intervenues plusieurs mois après l'introduction de la requête sollicitant l'annulation de leurs élections sur le fondement de l'article L. 2314-30 du Code du travail et même plusieurs mois après une première audience de renvoi, à quelques jours seulement de l'audience de plaidoirie, alors que le conseil du syndicat et des élus litigieux n'avait pas contesté dans ses écritures le bien-fondé des demandes d'annulation des élections. Le Tribunal judiciaire de Créteil en a déduit que les élus concernés « avaient nécessairement connaissance, au moment de leur démission, de l'intervention, dans un délai rapproché, d'une décision du tribunal judiciaire susceptible de prononcer l'annulation de leurs élections, et par voie de conséquence, d'écarter l'application des dispositions de l'article L. 2314-37 du code du travail autorisant leur remplacement » et qu'il apparaissait donc que ces élus, « en présentant leur démission les 12 et 13 septembre 2025, occasionnant leur remplacement par des membres suppléants, ont tenté de se soustraire à l'éventualité de voir leur siège demeurer vacant suite à la décision du tribunal, qu'ils savaient pouvoir leur être défavorable, et contourner les dispositions de l'article L. 2314-37 du code du travail » (6). Le tribunal a conclu dans ce contexte que la mauvaise foi des élus contestés était établie, avant de juger que leur remplacement « était privé d'effet », peu important que les élus suppléants en question, entre-temps titularisés, n'aient pas été appelés à la cause.

Le résultat ainsi retenu par le tribunal quant à l'effet de l'irrégularité de l'élection par rapport à la démission intervenue et le remplacement qu'elle avait occasionné, rejoint la conséquence induite par l'arrêt de la Cour de cassation rendu quelques jours plus tôt. Pour autant, cette dernière décision de la Haute Cour dispense en réalité le juge électoral de devoir passer par une caractérisation de la fraude - comme l'a fait le Tribunal judiciaire de Créteil - puisque l'arrêt du 15 octobre 2025 permet et même impose au juge électoral de statuer sur la régularité de l'élection postérieurement à la démission du représentant du personnel.

Reste simplement le cas de la démission, avant toute contestation judiciaire, d'un élu dont la candidature aurait été manifestement irrégulière au regard des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Une lecture littérale de l'arrêt du 15 octobre 2025, qui mentionne expressément la circonstance que la démission litigieuse était intervenue postérieurement à la saisine du tribunal, pourrait laisser penser que cette démission - qui serait pourtant susceptible d'avoir été animée des mêmes intentions -, n'appellerait pas la même réponse juridique et pourrait, quant à elle, permettre l'application des règles de suppléance de l'article L. 2314-37. Le contentieux de l'élection, parce qu'il est encadré par un délai strict et court - 15 jours suivant l'élection -, permet toutefois d'envisager que cette hypothèse ne reste vraisemblablement qu'un cas d'école.



Incompatibilité électorale ou syndicale : la détention d'un pouvoir de commandement est suffisante !

La Semaine Juridique Social n° 51-52, 23 décembre 2025, 1381

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-16.430

Commentaire par François Duquesne agrégé des facultés de droit, professeur à l'université de Strasbourg

Solution. – Il résulte des articles L. 2314-19 du Code du travail et L. 223-18 du Code de commerce que le gérant d'une société à responsabilité limitée faisant partie d'une unité économique et sociale (UES), titulaire par ailleurs pour des fonctions techniques d'un contrat de travail, fût-il conclu avec une autre société appartenant à la même unité économique et sociale, ne remplit pas les conditions d'éligibilité requises pour exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette unité économique et sociale en raison du mandat social lui conférant la qualité de chef d'entreprise d'une entreprise incluse dans cette unité économique et sociale.

Impact. – La chambre sociale opte pour une application étendue des prescriptions de l'article L. 2314-9 du Code du travail en ouvrant très largement le champ de l'incompatibilité électorale ou syndicale sur le constat de la détention d'un pouvoir de commandement au sein d'une communauté de travail.

La détention du pouvoir d'organisation et de direction au sein d'une entité appartenant à une unité économique et sociale fait-elle obstacle à la désignation en qualité de délégué syndical central de cette unité ? La question se posait au sujet d'un salarié qui détenait, en exécution d'un contrat de travail passé avec une première société, des fonctions de gérant au sein d'une seconde société à responsabilité limitée (C. com., art. L. 223-18), l'une et l'autre se trouvant réunies par voie d'accord collectif au sein d'un ensemble qui regroupait vingt-quatre entités.

La contestation dont avait fait l'objet la désignation syndicale (C. trav., art. L. 2143-5) n'avait pas été entendue par le tribunal saisi du litige qui jugeait que la fonction de gérant ne rendait pas l'intéressé inéligible aux élections professionnelles organisées au rang de l'unité et ne lui interdisait pas d'être désigné délégué syndical central à ce niveau. La solution prenait appui sur le fait que les sociétés n'avaient pas soutenu que le salarié était titulaire d'une délégation écrite particulière d'autorité et n'avaient pas prétendu qu'il représentait le chef d'entreprise devant le comité social et économique de sorte que ces fonctions permettaient de l'assimiler à ce dernier. On retrouve trace dans cette motivation des prescriptions de l'article L. 2314-9 du Code du travail qui écartent de l'éligibilité tout salarié ne satisfaisant pas à ces exigences et qui s'opposent à ce que des proches du chef d'entreprise détiennent un mandat de représentation électif ou syndical (au sujet d'un responsable de service détenant une simple voix consultative au comité social et économique : Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982, B : ; JCP S 2022, 1067, note F. Duquesne).

Derrière cette application et la contestation qu'elle soulève, se profile une interprétation des prescriptions de l'article L. 2314-19 aux confins de la délimitation du cadre de l'incompatibilité électorale ou syndicale. Il pourrait être soutenu que l'exclusion de l'éligibilité ou de la désignation doit être circonscrite à la détention d'une délégation écrite particulière d'autorité (CE, avis, 5 sept. 2022, n° 405699), ou à la représentation de l'employeur en présence des instances du personnel.

Mais il pourrait être également admis que l'emprise de l'incompatibilité s'étende à toute situation où se fait jour une confusion des rôles lorsque la détention d'une mission élective ou syndicale se heurte à l'exercice d'un pouvoir de commandement permettant à son titulaire d'être identifié au chef d'entreprise. C'est clairement dans cette voie que s'engage la chambre sociale lorsqu'elle juge que « le gérant d'une société à responsabilité limitée faisant partie d'une unité économique et sociale, titulaire par ailleurs pour des fonctions techniques d'un contrat de travail, fût-il conclu avec une autre société appartenant à la même unité économique et sociale, ne remplit pas les conditions d'éligibilité requises pour exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette unité économique et sociale en raison du mandat social lui conférant la qualité de chef d'entreprise d'une entreprise incluse dans cette unité économique et sociale » (§ 18 déc.). Il apparaît, aux termes de cette décision, que fait obstacle à l'éligibilité ou à la désignation syndicale, sans plus de conditions, la détention d'un pouvoir de commandement (1) au sein d'une communauté de travail (2).

1. La seule détention d'un pouvoir de commandement suffit...

Dans leur critique du jugement, les sociétés soulignaient que le gérant unique d'une société à responsabilité limitée appartenant à une unité économique et sociale est le représentant légal de cette société et détient les pouvoirs d'employeur des salariés, ce qui le prive de la possibilité d'être désigné en qualité de délégué syndical central au rang de cette unité. Il n'est pas surprenant qu'une telle analyse ait trouvé un écho auprès de la chambre sociale qui reconnaît depuis longtemps que l'accomplissement de fonctions sociales peut être l'objet d'un contrat de travail (Cass. soc., 2 oct. 1991, n° 87-45.668 ; RJS 11/91, n° 1252. – Cass. soc., 4 mars 1997, n° 93-44.805 P ; RJS 4/97, n° 484) lorsque se trouve conservé, au bénéfice de l'employeur, l'exercice de ses prérogatives à l'égard du titulaire du contrat (Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-40.813, FS-PB ; RJS 5/03, n° 681) sous réserve que soit observé, à la charge de ce dernier, le devoir de référer (Cass. soc., 2 oct. 1991, n° 87-45.668, préc.), ou l'obligation de respecter des instructions (Cass. soc., 4 mars 1997, n° 93-44.805, préc. – Le simple rapport de domination capitaliste ne suffit pas au sein du groupe : Cass. soc., 28 juin 2001, n° 99-43.364 – Sur cette question, V. F. Duquesne, *Délégation du pouvoir de licencier dans l'entreprise : vers le statu quo ?* : RJS 11/2011, p. 811).

En l'espèce, il était question non d'un cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, sous les conditions requises en application des règles de la société à responsabilité limitée (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 09-40.383. – Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-15.770. – Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-12.479 P), mais de la pratique, fréquente au sein des groupes, d'une concentration entre les mains d'une société dominante des prérogatives de gestion dévolues aux responsables des filiales sous le couvert d'un contrat de travail. Dans cette vue, le gérant de la SARL ne se présentait pas comme un simple délégataire d'une fraction des prérogatives détenues par le délégant mais comme un salarié investi de la plénitude des pouvoirs de gestion qui appartiennent à ce gérant en vertu de la loi (§ 16 déc. – C. com., art. L. 223-18, al. 5 : « Dans les rapports avec les tiers, le gérant est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société, sous réserve des pouvoirs que la loi attribue expressément aux associés »). Une telle aptitude lui conférait la qualité de chef d'entreprise (§ 18 déc.) et s'opposait à l'exercice d'un mandat de délégué syndical central au sein de l'unité économique et sociale « composée de 24 sociétés dont celle dont ce gérant était le représentant légal » (§ 20 déc.). Elle suffisait à justifier l'incompatibilité sans qu'il soit nécessaire de s'attarder sur l'exercice d'une mission de représentation auprès de la délégation du personnel ou sur la détention d'une délégation écrite particulière d'autorité (§ 19 déc.).

En raison de son objet, l'exercice du mandat social recouvrait la détention d'un pouvoir de commandement à l'égard d'une collectivité de salariés (Cass. soc., 6 mars 2001, n° 99-60.553 – Cass. soc., 21 mai 2003, n° 02-60.100 – Cass. soc., 21 mai 2003, n° 01-60.882 ; Bull. civ. V, n° 169 et 171. – Dr. soc. 2003, p. 784, obs. F. Duquesne). À ce titre, le gérant exerçait en parfaite autonomie les pouvoirs qui lui avaient été dévolus à l'intérieur des principaux domaines où s'accomplit la mission d'accompagnement de la décision économique par les représentants du personnel. L'objet de ces pouvoirs, d'ailleurs, dépassait de très loin la fourniture d'un simple éclairage aux élus à la demande de l'employeur sur une question déterminée (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982, B ; JCP S 2022, 1067, note F. Duquesne), ou la réponse à des questions posées (Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.045), ou encore la simple signature de procès-verbaux (Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 09-60.040).

En exécution du mandat social, le gérant se voyait confier l'édition d'actes de gestion dont la mise en œuvre requiert l'avis de la délégation du personnel (C. trav., art. L. 2312-8) ce qui le plaçait à un niveau élevé de la hiérarchie à l'instar du délégataire qui exerce des prérogatives ressortissant aux pouvoirs propres de l'employeur (au sujet du représentant de l'employeur dans la fonction légale de président du comité social et économique, V. Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681, P ; JCP S 2021, 1012, note X. de Jerphanion et A. Forge ; SSL, n° 1938, p. 18, obs. A. Cœuret et F. Duquesne. – V. au sujet de la participation à la négociation obligatoire : Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-15.807). Pour cette raison d'ailleurs, le constat de son inéligibilité ne requerrait pas non plus la détention d'une délégation écrite particulière d'autorité.

Si la jurisprudence a pu prendre appui sur l'exigence d'une telle délégation aux fins de circonscrire l'incompatibilité attachée au statut électoral (C. trav., art. L. 513-1, ancien, al. 5. – C. trav., art. L. 1441-4, al. 3, ancien. – Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2016-388, 31 mars 2016, relative à la désignation des conseillers prud'hommes. – C. trav., art. L. 1441-12, al. 4 : pour la candidature dans le collège des employeurs), l'argument se trouvait privé d'effet, dans ce cas précis, puisque le gérant, en vertu de son mandat, était investi d'un réel pouvoir de commandement à l'égard de la collectivité du personnel. Il se confirme donc que l'incompatibilité électorale du délégataire ou du titulaire d'un mandat social exercé en exécution d'un contrat de travail est susceptible de résulter du seul exercice de tâches de direction au contact d'un groupe de salariés (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233, préc. – V. déjà : Cass. soc., 4 juin 2003, n° 02-60.353. – Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-60.515 ; Bull. civ. V, n° 38 : présidence du CHSCT. – Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.300 ; JCP S 2007, 1007, note B. Gauriau ; Bull. civ. V, n° 260). Et le constat n'appelle pas un approfondissement de l'analyse des pouvoirs exercés.

La chambre sociale n'accorde aucune attention au fait que les pouvoirs du gérant étaient limités « en l'absence d'autonomie propre à sa fonction [...] qui marquerait une forte originalité par rapport à sa fonction de salarié en qualité de directeur technique » ou que ce gérant se présentait comme « une courroie de transmission d'une politique de gestion définie par les instances dirigeantes » et que cette situation « peu autonome » était renforcée par « son absence totale de pouvoir économique » puisqu'il était gérant non rémunéré et n'était pas associé (§ 19 déc.). Si l'on excepte la question de la rémunération, dont la détermination ainsi que les modalités de versement se révèlent assez secondaires aux yeux du juge en un tel contexte (au sein du groupe, versée directement par la société mère : Cass. soc., 2 oct. 1991, n° 87-45.668), la faible autonomie consentie dans le cadre de l'accomplissement du rapport de subordination ne constitue pas un obstacle à la reconnaissance de l'incompatibilité électorale. Seul importe que l'intéressé exécute des tâches de direction au sein de la communauté de travail.

2. ... au sein d'une communauté de travail

Dans sa décision, la chambre sociale rappelle « que ne peut exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein d'une unité économique et sociale dont fait partie l'entreprise qui l'emploie le salarié qui ne remplit pas les conditions pour exercer un tel mandat au sein de cette entreprise en raison de son assimilation au chef d'entreprise » (§ 17 déc. – Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.382 ; JCP S 2008, 1369, note D. Allix et J.-Y. Kerbourc'h ; Bull. civ. V, n° 92). Elle avait déjà jugé que la détention d'une délégation dans l'entreprise empêche la désignation à ce niveau, peu important que la délégation porte sur un périmètre plus restreint que celui de cette désignation (Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-25.680). Tel était le cas, en l'espèce, puisque le contrat qui portait le mandat social s'exécutait au sein de l'une des sociétés de l'unité économique et sociale. Il s'infère de la décision commentée que le juge écarte toute perspective de délimitation précise de l'emprise du pouvoir de direction à l'égard d'une collectivité donnée aux fins de définir le cadre d'application de l'incompatibilité électorale.

La reconnaissance d'une telle incompatibilité ne se circonscrit donc pas au périmètre dans lequel le salarié exerce les pouvoirs d'autorité qui lui ont été conférés et aux salariés qui se trouvent directement rattachés à ce périmètre (Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-25.680, préc.). La solution se conçoit aisément. Au sein de l'entreprise, l'exercice en concours d'un pouvoir de commandement et de fonctions de représentation du personnel est rendu impossible du fait de l'existence d'une communauté unique de travail au sein de laquelle un conflit d'intérêts ne manquerait pas de surgir s'il n'y était mis fin. Il est indifférent, à cet égard, que le périmètre ait été divisé en établissements distincts. Le pouvoir délégué aux responsables des établissements doit s'opposer à l'exercice d'une fonction de représentation dans le reste de l'entreprise du seul fait que le délégataire est identifié à l'employeur au sein d'une division de la communauté de travail.

La solution s'impose au rang de l'unité économique et sociale constituée entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels (Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-60.451 ; JCP S 2010, 1555, note E. Jeansen) et dont l'existence dépend de la présence en son sein de l'entité juridique qui exerce l'autorité sur l'ensemble des salariés qui s'y trouvent occupés (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 04-60.192. – Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-24.253 P ; JCP S 2015, 1347, note B. Bossu. – Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-22.680). Et s'il peut être fait exception au sein des groupes à l'exigence de personnification de l'entité qui rejoint l'unité, c'est précisément en donnant toute sa portée à la notion de communauté de travail « sous la direction d'un responsable commun et qui relève d'une représentation commune » (Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 16-27.690, P. – Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.245). Il s'en déduit que la détention d'un pouvoir de commandement au sein de cette collectivité s'oppose à l'éligibilité ou à la désignation au rang de l'unité économique et sociale.

Il est jugé que la conclusion d'un contrat de travail avec une autre société appartenant à la même unité économique et sociale n'est pas un obstacle à la reconnaissance de l'incompatibilité (§ 18 déc.), ce qui rappelle que cette incompatibilité ne se circonscrit pas au périmètre d'exercice du pouvoir de commandement (V. supra). Surtout, il est clairement précisé que le titulaire de ce pouvoir ne remplit pas les conditions d'éligibilité requises pour exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette unité « en raison du mandat social lui conférant la qualité de chef d'entreprise d'une entreprise incluse dans cette unité économique et sociale ».

Il faut comprendre que la détention d'un tel mandat s'oppose à l'éligibilité et à la désignation au sein de l'ensemble formé par les entreprises composant l'unité. D'une part, en effet, le mandat de représentation du personnel ou syndical qui s'exerce au sein d'une unité économique et sociale ne doit pas s'entendre exclusivement de celui qui a été confié au niveau central puisque l'objectif de la délimitation de l'espace de représentation syndical et du personnel dans ce cadre est de s'affranchir des limites juridiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2143-5 et L. 2316-1). D'autre part, il serait bien peu compréhensible que la détention d'un pouvoir de commandement sur un périmètre plus étendu que celui de la désignation ou de l'élection ne fasse pas obstacle à l'une ou à l'autre. S'il ne peut être envisagé la détention d'un mandat social à l'échelle de l'unité économique et sociale prise dans sa totalité, faute pour celle-ci de revêtir la nature d'une entité personnifiée, la perspective d'une délégation de commandement couvrant l'ensemble des entreprises regroupées ne doit pas être négligée (Cass. soc., 6 juill. 2011, n° 10-17.119. – Et Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-19.748. – Déjà en ce sens : Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 02-45.675).

Le champ d'application le plus étendu s'offre donc à l'incompatibilité électorale et syndicale que ne suscite d'ailleurs pas exclusivement la pratique de la délégation de pouvoirs ou celle de l'accomplissement d'un mandat social en exécution d'un contrat de travail. La reconnaissance d'une telle incompatibilité peut se fonder sur un (vrai) cumul entre le contrat de travail et le mandat social dès lors que dans l'accomplissement de ce mandat le salarié exerce un pouvoir de direction et d'organisation au sein de la communauté de travail (ce qui conduit à exclure l'ensemble des missions attachées au contrôle de la gestion ; par ex. au sein de la société anonyme : C. com., art. L. 225-68. – Sous certaines réserves : C. com., art. L. 225-35, al. 1er, in fine). Elle pourrait être transposée à la pratique de la gestion pour autrui en vertu des règles de la représentation conventionnelle, on songe à la gérance-mandat (C. com., art. L. 146-1), ou à la gérance non salariée de succursale de magasin de détail alimentaire (C. trav., art. L. 7322-1) d'autant que la loi prévoit expressément, sous l'un et l'autre de ces statuts, que le mandataire est en charge du personnel et qu'il est habilité à se faire remplacer dans l'exercice de sa mission (C. com., art. L. 146-1, al. 1er. – C. trav., art. L. 7322-2, al. 1er). À l'égard du gérant de succursale, l'incompatibilité électorale et syndicale s'appliquera lorsqu'est observée la responsabilité « à l'égard des salariés placés sous son autorité, au lieu et place du chef d'entreprise avec lequel (il a) contracté, de l'application des dispositions mentionnées aux 1° à 5° de l'article L. 7321-3 à condition d'avoir toute liberté en matière d'embauche, de licenciement et de fixation des conditions de travail de ces salariés » (C. trav., art. L. 7321-4). Sous ce statut, la qualité du gérant évoluera sensiblement de celle de délégataire à celle d'employeur selon que la détermination de ses conditions de travail, de santé et de sécurité relève du propriétaire ou lui a été abandonnée (C. trav., art. L. 7321-3, al. 1er).



La Cour de cassation précise pour la première fois les conditions de l'action de groupe pour discrimination syndicale

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 619-620, 30 décembre 2025

Cass. soc., 5 nov. 2025, no 24-15.269 FS

Commentaire par Hélène Nasom-Tissandier, Maître de conférences HDR en droit privé, Université Paris Cité, CEDAG

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, qui a instauré l'action de groupe en matière de discrimination, a limité son champ d'application ratione temporis aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à son entrée en vigueur. Dans l'arrêt rendu le 5 novembre 2025, la Cour de cassation apporte deux précisions. Elle conclut d'abord à la conventionnalité de cette restriction au regard du droit d'accès au juge reconnu par l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Ensuite, et surtout, elle précise son régime juridique sur deux points. Elle énonce que le juge, saisi d'une action de groupe fondée sur une discrimination collective s'étant poursuivie tout au long de la carrière des salariés au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, prend en compte les éléments de fait qui n'ont pas cessé de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, quand bien même sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article L. 1134-9 du Code du travail. Elle précise aussi que le régime probatoire résultant de l'article L. 1134-5 du Code du travail s'applique à l'action de groupe.

Les questions posées par l'action de groupe

La loi no 2016-1547 du 18 novembre 2016 a instauré l'action de groupe en matière de discrimination qui peut avoir pour objet la cessation du manquement reproché et/ou la réparation des préjudices subis par les victimes.

Toutefois, son article 92 II a prévu que ses dispositions « sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de responsabilité ou le manquement est postérieur » à son entrée en vigueur. Cette restriction temporelle est au cœur des questions juridiques ouvertes par l'action de groupe menée contre Safran Aircraft Engine pour discrimination syndicale tout au long de la carrière.

Estimant qu'en dépit des différents accords collectifs conclus au sein du groupe et du dialogue social mené dans l'entreprise ainsi que des actions prud'homales engagées par des salariés, il n'était pas remédié de façon suffisante à la discrimination syndicale dont faisaient l'objet dans l'évolution de leur carrière et de leur rémunération les salariés titulaires d'un mandat CGT, la Fédération des travailleurs de la métallurgie FTM-CGT (la fédération) a engagé une action de groupe le 30 mars 2018 contre la société Safran Aircraft Engine, afin d'obliger la société à mettre en place certaines mesures permettant de mettre fin définitivement à la situation de discrimination et d'obtenir des réparations individuelles.

Tant le Tribunal judiciaire de Paris, par un jugement du 15 décembre 2020 (TJ Paris, 15 déc. 2020, no 18/04058), que la Cour d'appel de Paris, par un arrêt du 14 mars 2024 (CA Paris, 14 mars 2024, no 21/07005), ont rejeté ces demandes au motif « qu'il n'est pas justifié d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination concernant au moins deux salariés survenus postérieurement au 19 novembre 2016, date d'application des dispositions spécifiques à l'action de groupe ». Le syndicat a alors intenté un pourvoi en cassation à l'occasion duquel il pose une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), dans laquelle il contestait la conformité à la norme constitutionnelle des dispositions de l'article 92, II de la loi du 20 novembre 2016. La question, jugée nouvelle et sérieuse a été transmise au conseil constitutionnel (Cass. soc., QPC, 4 déc. 2024, no 24-15.269). Par une décision du 6 février 2025 (Cons. const., 6 févr. 2025, no 2024-1123 QPC), celui-ci a déclaré ces dispositions conformes à la Constitution. Si ces dispositions diffèrent de celles appliquées pour les autres actions de groupe, cette différence de traitement est « fondée sur une différence de situation et en rapport avec l'objet de la loi ». En outre, les victimes de discrimination peuvent, selon la date des faits, agir selon les voies de droit commun, « sont ainsi assurées aux justiciables des garanties égales pour la protection de leurs intérêts ».

La Cour de cassation a dès lors été amenée à traiter trois questions de droit. Les dispositions en cause sont-elles conformes à l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'Homme ? Interdisent-elles la prise en compte de faits antérieurs au 19 novembre 2016 ? Le régime probatoire de l'article L. 1134-5 du Code du travail s'applique-t-il à l'action de groupe ? L'argument tiré de l'inconventionnalité est écarté par la Cour suprême qui rappelle que, selon la cour européenne des droits de l'Homme, le droit d'accès aux tribunaux n'étant pas absolu, il peut donner lieu à des limitations. Les états jouissent d'une marge d'appréciation, sans pouvoir restreindre l'accès d'un individu à tel point qu'il s'en trouverait atteint dans sa substance même. Or, les salariés, victimes de discrimination, peuvent agir à titre individuel, et les syndicats peuvent exercer une action en substitution ou une action dans l'intérêt collectif de la profession. La cassation, partielle, est toutefois prononcée sur les deux derniers points, la Cour concluant qu'« en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si les organisations syndicales représentatives ne se fondaient pas sur des éléments de fait, présentés comme laissant supposer l'existence d'une discrimination dans l'évolution de carrière, subie par plusieurs salariés, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article L. 1132-1 et imputable à un même employeur, qui n'avaient pas cessé de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Une interprétation extensive sur le fait générateur

La Cour de cassation était invitée à se prononcer, pour la première fois, sur la mise en œuvre de la loi du 18 novembre 2016, et plus particulièrement sur la limitation temporelle prévue par l'article 92, II selon lequel ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi. La question présente une intensité particulière en cas de discrimination tout au long de la carrière.

Commentant le jugement prud'homal, un auteur avait pu en conclure que « l'identification de la date de l'assignation comme date butoir, révèle que l'action de groupe s'avère statique au risque de ne pas prendre en compte les événements ultérieurs qui auraient pu contribuer à élargir la fenêtre de comparaison, jusqu'à la clôture de la mise en état par exemple » (Bugada A., Les audaces embarrassantes de la première action de groupe en discrimination, SSL, no 1941, 15 févr. 2021). Surtout, les juges du fond n'ont pas pris en compte la nature particulière de la discrimination invoquée, qui ne résulte pas d'un événement ou d'une décision isolée dont la datation précise rendrait aisée l'application de la limitation légale mais d'un processus continu tout au long de la carrière pouvant rendre plus complexe la datation du fait générateur. Cette question n'est cependant pas inconnue de la Cour de cassation. Dans son avis, l'avocate générale Mme Canas rappelle ainsi que « de longue date, la chambre criminelle de la Cour de cassation a eu recours à la notion d'infraction continue pour reporter le point de départ de la prescription de certains délits dont les effets se prolongent dans le temps par la réitération de la volonté coupable. La prescription de ces infractions ne court ainsi "qu'à partir du jour où elles ont pris fin dans leurs actes constitutifs et dans leurs effets" ». Elle ajoute que « la chambre sociale n'a, quant à elle, jamais expressément énoncé que les faits de discrimination syndicale, qui sont pénalement réprimés par l'article L. 2146-1 du code du travail et par l'article 225-2 du code pénal, étaient susceptibles de revêtir un caractère continu. Elle a cependant implicitement eu recours à cette notion pour juger que "l'action en discrimination n'est pas prescrite lorsque le salarié fait valoir que la discrimination s'est poursuivie tout au long de la carrière au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, et qu'il en résulte qu'il se fonde sur des faits qui n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription" ». C'est exactement cette formule que reprend la Cour de cassation dans la décision commentée, en rappelant sa jurisprudence antérieure (Cass. soc., 31 mars 2021, no 19-22.557 ; Cass. soc., 23 juin 2021, no 20-10.020 ; Cass. soc., 9 mars 2022, no 20-19.345 ; Cass. soc., 19 oct. 2022, no 21-21.309 ; Cass. soc., 19 avr. 2023, no 21-15.751 ; Cass. 2e civ., 3 oct. 2024, no 21-20.979). Elle en tire des conséquences en distinguant nettement la question de l'appréciation de la discrimination et celle de la réparation du préjudice en résultant : « pour apprécier le fait générateur de la responsabilité ou le manquement de l'employeur postérieur à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, le juge, saisi d'une action de groupe fondée sur une discrimination collective s'étant poursuivie tout au long de la carrière des salariés au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, prend en compte les éléments de fait qui n'ont pas cessé de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, quand bien même sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article L. 1134-9 du code du travail ». Comprendons que l'employeur ne peut être tenu pour responsable que des manquements postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi aux fins de réparer les seuls préjudices postérieurs à la mise en demeure de cessation du manquement, mais que la preuve de la discrimination peut reposer sur des éléments de faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi à condition qu'ils n'aient pas cessé de produire leurs effets après cette date.

Cette interprétation ne contredit pas les termes de l'article 92, II de la loi de 2016 : si les faits antérieurs à son entrée en vigueur sont pris en considération, ce n'est qu'à la condition qu'ils se soient poursuivis dans le temps. À défaut, et dans le strict respect de ce texte, ils seront hors débat. Il ne faut donc pas surestimer la portée de la décision rendue, majeure au regard de la discrimination continue, mais qui n'ouvre pas la porte à une action de groupe pour des faits strictement antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi. De surcroît, cette interprétation permet une harmonisation avec d'autres textes encadrant l'action en justice en matière de discrimination, en particulier l'article L. 1135-5, alinéa 3, du Code du travail selon lequel « les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée », soit bien au-delà du délai de prescription de l'action en justice. Enfin, il n'est pas non plus impossible que la Cour suprême ait pris en considération l'évolution législative née de la loi DDADUE no 2025-391 du 30 avril 2025 qui réforme l'action de groupe et abroge les articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail et semble avoir supprimé cette limitation temporelle - du moins ne l'évoque-t-elle plus, ce qui autorise à y voir une suppression (Fabre A., L'action de groupe en droit du travail : nouveau départ ?, Lexbase soc. 30 sept. 2025).

Une précision sur le régime probatoire

La Cour de cassation rappelle le régime probatoire en matière de discrimination institué par l'article L. 1134-1 du Code du travail et établissant un système de preuve partagée : le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, puis au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Elle ne s'attarde pas sur la possibilité pour d'autres que ceux expressément visés par le texte (le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié), en l'occurrence l'organisation syndicale porteuse de l'action de groupe, d'invoquer le bénéfice de ce régime probatoire dérogatoire au droit commun. Elle se contente de reprocher aux juges du fond ne n'en avoir pas fait application, ce qui revient à admettre son invocabilité dans l'action de groupe : « il lui appartenait de rechercher si les organisations syndicales représentatives ne se fondaient pas sur des éléments de fait, présentés comme laissant supposer l'existence d'une discrimination dans l'évolution de carrière, subie par plusieurs salariés, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article L. 1132-1 et imputable à un même employeur ». Cette interprétation extensive est parfaitement justifiée puisque les dispositions légales relatives à l'action de groupe sont de nature procédurale et n'ont pas pour effet de modifier le régime probatoire. De surcroît, l'action de groupe est par nature une juxtaposition d'actions qui auraient pu être individuelles mais sont « regroupées » et portées par une organisation syndicale représentant « le groupe » et agissant à son bénéfice. Elle constitue une « voie processuelle générale coordonnant l'individuel et le collectif en vue de la représentation des préjudices des salariés du fait d'un manquement patronal lésant un nombre indéterminé de salariés » (Minasian A., L'individuel et le collectif en droit du travail, Dr. soc. 2025, p. 727). Elle autorise un traitement véritablement collectif du contentieux tout en permettant une réparation des préjudices individuels. C'est alors l'ensemble des éléments invoqués qui doivent être pris en considération pour apprécier s'ils laissent supposer une discrimination.

Concluons en soulignant l'importance de cette décision (approuvée par le Défenseur des droits) qui en appellera bien d'autres, quoique l'on puisse regretter qu'un argument soulevé par le syndicat ait été écarté, celui relatif à la mise en lumière d'une discrimination systémique que l'action de groupe permettrait de faire cesser.



Sur le droit à l'expert du CSE en cas de risque grave

Bulletin Joly Travail, N° 12 - 4 décembre 2025

Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-23915

Commentaire par Arnaud Martinon, Professeur à l'université Paris-Panthéon-Assas

Les prérogatives dont dispose le comité social et économique sont-elles de nature à priver celui-ci de son droit à expertise ? Dit autrement, la mission d'enquête attribuée au comité est-elle exclusive de sa faculté de désigner un expert au titre de la recherche d'un risque grave ? La question peut surprendre car l'expert a pour mission d'éclairer le comité et non de se substituer à ce dernier ; elle est pourtant au cœur du contentieux qui oppose un comité à la société Adecco dans un contexte d'analyse des risques psychosociaux.

En l'espèce, le CSE désigne un expert habilité sur le fondement de l'article L. 2315-94, 1°, du Code du travail c'est-à-dire « lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ». Le comité repose sa désignation sur la constatation d'un état souffrance au travail, invoque notamment un effectif calculé au plus juste ne permettant pas de faire face aux pics de charge ni d'absorber les absences ordinaires ou extraordinaires, une gestion du personnel en réaction et non en anticipation, une situation qui se traduit par des défauts de qualité et une atteinte de la santé physique et mentale des salariés. Il est vrai que la Cour de cassation n'est pas hostile à ce que les représentants du personnel identifient un risque grave dans une telle situation : dans un arrêt intéressant la désignation d'un expert par le CHSCT, elle a admis que le risque grave soit caractérisé en cas d'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique avaient d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs qui avaient vivement alerté le médecin du travail (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183).

Pour autant, les juges du fond annulent la délibération procédant à la désignation au motif que le CSE sollicite de l'expert un ensemble d'analyses relevant du pouvoir d'enquête dont dispose le comité et non de l'expertise et que la désignation intervient dans un contexte social marqué par une procédure d'alerte pour danger grave et imminent. Cette position est censurée par la Cour de cassation : « l'existence des pouvoirs d'enquête du comité social et économique en matière de santé et de sécurité au travail ou la mise en œuvre, avant la délibération, d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent, ne sauraient en soi faire obstacle à l'exercice par le comité social et économique de ses prérogatives légales » (Cass. soc., 1er oct. 2025, arrêt commenté).

Ce n'est pas la première fois que l'on retrouve cet argument devant la Cour de cassation : dans l'arrêt précité du 26 janvier 2012 (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183), pour contester la désignation de l'expert au titre du risque grave, l'employeur avait soutenu (en vain) qu'il n'était pas possible pour le CHSCT de déléguer ses compétences propres (analyse et contribution à l'amélioration des conditions de travail) à un expert. À nouveau, ce raisonnement échoue dans l'arrêt commenté. Certes, le CSE se voit confier des missions d'analyse au titre de son pouvoir d'enquête : il « procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail » et « réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (C. trav., art. L. 2312-13) ; en cas de danger grave et imminent, lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur, il participe à l'enquête diligentée par l'employeur (C. trav., art. L. 4132-2).

Mais ces missions propres n'annihilent pas sa faculté de désigner un expert, notamment en cas de risque grave (sous réserve que celui-ci soit caractérisé). La solution est heureuse car, à défaut, le droit à l'expert serait bien souvent compromis en raison des missions d'analyse et d'enquête attribuées au CSE. C'eût été aussi reconnaître à l'employeur un contrôle d'utilité de la désignation de l'expert en considérant que l'analyse relèverait des missions du CSE.



Le licenciement fondé sur des informations obtenues auprès du médecin traitant est nul

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 19433, 22 décembre 2025

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1139 du 10 décembre 2025, Pourvoi n° 24-15.412

L'employeur ne peut contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir des informations couvertes par le secret médical. Ce faisant, il porte en effet atteinte au droit au respect de la vie privée. Dans un arrêt du 10 décembre, la Cour de cassation assortit cette interdiction de la sanction maximale, en jugeant que la rupture fondée, même en partie, sur les éléments ainsi recueillis est nulle en raison de la violation d'une liberté fondamentale.

La Cour de cassation accorde aux salariés une protection particulière contre toute intrusion de l'employeur dans leur vie privée. Elle sanctionne ainsi par la nullité, le licenciement fondé, ne serait-ce qu'en partie, sur des éléments relevant de l'intimité de la vie privée, liberté fondamentale issue des articles 9 du Code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-11.860 B). La vie privée du salarié englobe son état de santé et en particulier ses relations avec son médecin traitant, protégées par le secret médical, ajoute la chambre sociale dans un arrêt du 10 décembre. Conséquence : l'employeur ne peut contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical. Cette violation d'une liberté fondamentale emporte à elle seule la nullité du licenciement fondé sur les données ainsi recueillies, quand bien même d'autres griefs légitimes seraient invoqués par l'employeur.

Obtention et utilisation d'informations couvertes par le secret médical

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour « des manquements à ses obligations professionnelles, notamment des retards et des absences répétées et non justifiées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi qu'un manque d'implication, d'engagement et de motivation dans la réalisation de [ses] tâches ». La lettre de licenciement s'appuyait notamment sur des informations directement recueillies auprès du médecin traitant de l'intéressée. L'employeur avait en effet pris l'initiative de contacter ce dernier, en indiquant agir pour des raisons administratives, afin de vérifier les dates d'un arrêt de travail. Or, il ressortait de ces échanges :

- que la salariée avait indiqué à son médecin exercer des fonctions de couturière et ne pas être en mesure d'accomplir certaines tâches manuelles, en particulier l'utilisation de son pouce à la suite d'une blessure. Ceci alors qu'elle occupait un poste de vendeuse et n'était amenée que ponctuellement à effectuer ce type d'opérations ;

- que l'arrêt de travail transmis par la salariée avait été présenté comme antidaté.

Ces éléments avaient été repris dans la lettre de licenciement, l'employeur reprochant ainsi à la salariée de s'être fait délivrer un arrêt de travail en rétorsion à l'avis d'aptitude rendu quelques jours auparavant par le médecin du travail à l'issue d'une visite de reprise.

L'intéressée avait ultérieurement obtenu l'annulation de ce licenciement devant la Cour d'appel de Paris, laquelle avait en effet considéré que l'employeur avait « enfreint le droit au respect de la vie privée de sa salariée qui porte sur l'ensemble des informations la concernant venues à la connaissance du professionnel de santé qui ne devait rien divulguer et que l'employeur n'avait pas à entendre ».

L'employeur s'est pourvu en cassation. En vain.

Atteinte à la vie privée du salarié

Pour la Cour de cassation, un tel licenciement heurtait le secret médical protégé par le Code de la santé publique et, par voie de conséquence, le droit au respect de la vie privée de la salariée. Comme le rappelle en effet l'arrêt, « le secret médical institué dans l'intérêt du patient, dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant, couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris » (CSP, art. L. 1110-4 et R. 4127-4), et « le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication d'informations en violation de ce secret professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende » (C. pén., art. 226-13). En outre, poursuit la chambre sociale, « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant ». Et d'en déduire un principe inédit : « l'employeur ne peut [...], sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical ».

Autrement dit, l'employeur ne peut se retrancher derrière un manquement du professionnel de santé, qui lui aurait lui-même révélé des informations en violation du secret médical qui le lie à son patient. Le fait pour l'employeur de contacter le médecin traitant puis d'utiliser de telles informations sera en effet sanctionné en tant que manquement au droit au respect de la vie privée du salarié.

En l'espèce, l'employeur avait contacté le médecin traitant de la salariée et obtenu « des renseignements relatifs à la pathologie » dont elle souffrait et « aux propos qu'elle avait pu tenir au cours de la consultation médicale », autant d'éléments couverts par le secret médical. Puis, il avait utilisé ces informations pour lui reprocher de s'être fait délivrer un certificat médical en rétorsion à l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail. L'atteinte à la vie privée était donc caractérisée.

Motif contaminant entachant

le licenciement de nullité Comme tout licenciement intervenant en violation d'une liberté fondamentale (en l'occurrence, le droit au respect de la vie privée), la sanction retenue est celle de la nullité (C. trav., art. L. 1235-3-1, 1^o). Aussi l'arrêt pose-t-il pour principe que « le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement ». L'enjeu de cette qualification n'est pas neutre : lorsque le licenciement est nul, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise sans que l'employeur ne puisse s'y opposer, accompagnée d'une indemnité correspondant aux salaires dont il a été privé entre la rupture du contrat et sa réintégration. Il peut préférer une indemnisation, au moins égale à six mois de salaire et non soumise au barème applicable au licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1235-3-1, al. 1).

Et il s'agit d'un motif dit contaminant : le motif de licenciement reposant sur l'utilisation d'informations couvertes par le secret médical obtenues auprès du médecin traitant en violation de la vie privée du salarié, entraîne à lui seul la nullité de la rupture, peu important que la lettre de licenciement énonce par ailleurs d'autres motifs susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse. En l'espèce, « le licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de ces informations couvertes par le secret médical, en violation du droit au respect de la vie privée, liberté fondamentale, était nul », conclut l'arrêt. Rappelons que le juge pourra toutefois tenir compte de ces autres motifs dans son évaluation du montant de l'indemnisation à accorder (C. trav., art. L. 1235-2-1).

Harcèlement moral managérial caractérisé

Autre précision apportée par l'arrêt du 10 décembre : un harcèlement moral peut être caractérisé sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de démontrer qu'il a été personnellement et individuellement visé par les agissements dénoncés, dès lors que ceux-ci procèdent de méthodes de gestion de nature à dégrader les conditions de travail.

En l'espèce, la cour d'appel avait relevé que plusieurs salariées de la boutique avaient dénoncé, tant auprès de la direction que dans le cadre de l'enquête interne diligentée par l'employeur, des méthodes de gestion dégradant leurs conditions de travail. Elles faisaient état de pressions pour démissionner, de chantage, d'un manque de respect et d'insultes, et soulignaient que ces méthodes avaient conduit à la prescription de nombreux arrêts de travail.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les juges du fond avaient retenu que les méthodes de gestion en cause avaient eu pour effet de dégrader les conditions de travail de la salariée et étaient susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, sans qu'il soit nécessaire d'établir qu'elle avait été personnellement ciblée par chacun des agissements dénoncés. La Cour de cassation a approuvé cette analyse. Il suffit donc que le salarié fasse partie de la collectivité visée par le harcèlement managérial et que les méthodes de gestion aient eu pour effet de dégrader ses conditions de travail ou aient été susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale.



Contrôle URSSAF et respect du contradictoire

Delphine Ronet-Yague – Maître de conférences à Aix-Marseille Université, membre du Centre de droit social (UR 901), Aix-en-Provence.

Cass. soc., 4 sept. 2025, no 22-22989 , FS–B (cassation partielle CA Versailles, 5e ch., 15 sept. 2022, n° 20/01911)

Les vicissitudes du contrôle URSSAF sont nombreuses. L'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale pose l'essentiel du cadre des opérations de contrôle et des garanties du cotisant. Maintes fois remises sur le métier, les dispositions qu'il contient visent, notamment, à garantir le contradictoire. L'arrêt commenté revient sur l'appréciation par les juges de certaines irrégularités commises lors du contrôle.

À la suite d'un contrôle comptable d'assiette (période 2012-2014), la société redressée conteste différents chefs de redressement devant la commission de recours amiable (CRA). L'un d'eux la prive du bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique (DFS). Les inspecteurs du recouvrement estiment que les fonctions de certains collaborateurs de l'entreprise de presse en cause ne correspondaient pas à celles de journalistes professionnels ou assimilés. Nébuleusement la CRA annule ce point tout en confirmant l'impossibilité de recourir à la DFS à l'avenir au regard de l'absence de justifications de frais professionnels « notoirement supérieurs à la moyenne ». Sur trois des autres chefs de redressement la requérante obtient, en revanche, leur annulation au stade amiable. Partiellement satisfaite, elle saisit d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale. Déboutée, elle argue, au stade de l'appel, de l'annulation de la procédure de contrôle et des actes subséquents en raison de l'insuffisance de réponse à ses observations à la suite de la lettre d'observations.

Les juges versaillais reconnaissent que les agents chargés du contrôle n'ont que partiellement répondu aux observations formulées par la société, mais décident que le grief est sans portée. Le défaut de réponse concerne uniquement les chefs de redressement annulés par la suite par la CRA ; ainsi circonscrit il n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'ensemble de la procédure de contrôle.

S'agissant de la DFS, la cour d'appel admet que les salariés concernés remplissent les conditions d'assimilation à des journalistes ; toutefois elle souligne que certes l'exigence d'engagement de frais supplémentaires n'a pas été abordée par l'URSSAF dans sa lettre d'observations, mais au stade de la CRA elle est reprise amplement. La société se pourvoit alors en cassation.

Elle invoque trois moyens, dont seuls deux sont soumis à analyse. Le premier interroge la portée des manquements de l'agent lors des échanges contradictoires (I) et le second pose la question de savoir jusqu'à quel moment l'organisme peut modifier le fondement juridique d'un chef de redressement (II). Si ce dernier moyen donne lieu à cassation partielle, les deux moyens s'observent sous l'angle du contradictoire.

– Le défaut ou l'insuffisance de réponse aux observations du cotisant : le contradictoire et la portée limitée de la nullité

La société reproche à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement qui rejette la nullité de toute la procédure de contrôle et des actes subséquents, alors que la mise en recouvrement ne peut intervenir avant que l'agent ait effectivement répondu aux observations soulevées par l'employeur lors de la période contradictoire s'ouvrant avec la lettre d'observations.

En l'espèce, les inspecteurs ont omis de répondre à une observation sur un point de redressement et ont partiellement répondu aux observations formulées à l'encontre de deux autres chefs de redressement. Pour la cotisante ils ont méconnu l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale (al. 5 et 7) qui mentionne, dans sa rédaction applicable aux faits, que « lorsque l'employeur ou le travailleur indépendant a répondu aux observations avant la fin du délai imparti, la mise en recouvrement des cotisations, des majorations et pénalités faisant l'objet du redressement ne peut intervenir avant l'expiration de ce délai et avant qu'il ait été répondu par l'inspecteur du recouvrement aux observations de l'employeur ou du travailleur indépendant ». Bien qu'à l'époque l'échange entre les parties était réduit à sa plus simple expression (aucune motivation exigée, et encore moins observation par observation), il n'en demeure pas moins que le défaut de réponse de l'agent entache la procédure de contrôle de nullité.

C'est cette sanction que souhaite voir appliquer la requérante pour l'ensemble de la procédure de contrôle et de redressement, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération, pour son application, l'annulation postérieure de ces chefs de redressement par la CRA.

Si le manquement procédural ne fait pas débat, les magistrats assoient leur position quant à la portée de ses effets, à savoir que « la méconnaissance par l'organisme de recouvrement des garanties qu'il prévoit au bénéfice du cotisant n'emporte la nullité de l'ensemble de la procédure de contrôle et de redressement que si l'irrégularité affecte chacun des chefs de redressement envisagés ».

En l'état, l'annulation est limitée. Elle ne s'étend pas à des chefs de redressement autres que ceux concernés par l'entorse au contradictoire. Aussi si, depuis, l'intensité des échanges a été amplifiée par le décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016 relatif au renforcement des droits des cotisants obligeant l'agent à répondre de manière motivée à chaque observation exprimée de manière circonstanciée par la personne contrôlée, cette réponse détaillant, par motif de redressement, les montants qui, le cas échéant, ne sont pas retenus et les redressements qui demeurent envisagés, la solution jurisprudentielle quant à la portée de la sanction reste inchangée. Elle s'applique – sauf manquement viciant l'ensemble du contrôle – chef de redressement par chef de redressement. Chefs de redressement dont l'organisme peut modifier le fondement juridique sous couvert de respecter le contradictoire. C'est l'objet de la cassation partielle de l'arrêt soumis à notre commentaire.

II – La modification du fondement juridique du chef de redressement : le contradictoire et la temporalité limitée à ce changement.

L'un des points du contrôle porte sur la DFS des journalistes.

Lors du contrôle, l'URSSAF a contesté le fait que les professionnels concernés (rédacteurs graphiques, directeurs artistiques, directeurs artistiques adjoints, chefs de studio et illustrateurs graphiques) entraient dans la catégorie des journalistes et assimilés. La société n'a alors débattu, durant le contrôle et la période contradictoire qui s'en est suivie, que de la qualité de ces personnels. Autrement dit, elle s'est uniquement attelée à démontrer que ses collaborateurs, eu égard à leurs fonctions, devaient être considérés comme des journalistes professionnels ou assimilés.

La CRA, bien qu'elle admette qu'il s'agit de journalistes et assimilés, maintient en son principe ce chef de redressement en ce qu'il n'est pas justifié qu'ils exposent pour l'accomplissement de leur mission des frais professionnels « notoirement » plus élevés que la moyenne. La position n'est plus fondée sur « la non-appartenance à la profession » mais sur « la non-démonstration de l'ampleur des dépenses professionnelles ».

Poursuivant le contentieux devant les juges du fond, ces derniers confirment ce chef de redressement ainsi nouvellement fondé. Ils reconnaissent que, certes, l'exigence d'engagement de frais supplémentaires n'est pas abordée dans la lettre d'observations, mais elle l'est devant la CRA qui la reprend à son compte. De plus, les juges rappellent que le bénéfice de la DFS, prévu à l'époque des faits à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, est subordonné à la preuve que ceux concernés exercent non seulement l'une des professions prévues à l'article 5 l'annexe IV du Code général des impôts, mais aussi qu'ils sont exposés à des frais manifestement supérieurs à ceux prévus aux articles précédents de l'arrêté. Or, les juges constatent qu'ils sont sédentaires et travaillent au siège de l'entreprise.

Selon la société, la cour d'appel a méconnu, notamment, les articles L. 241-2 et R. 243-59 du Code de la sécurité sociale. Elle argue que la condition de dépenses plus élevées que d'autres catégories professionnelles n'ayant pas été soulevée lors des opérations de contrôle, elle n'a été mise en mesure ni d'en débattre ni de fournir les justificatifs nécessaires. Les garanties du contradictoire ont été bafouées. Plus encore, en changeant de fondement juridique au stade du contentieux, qui démarre par le recours amiable, la société a été placée dans l'impossibilité de produire un quelconque justificatif compte tenu de l'interdiction posée par les hauts magistrats de soumettre au stade du contentieux toute nouvelle pièce qui n'aurait pas été versée lors du contrôle ou de la phase contradictoire qui suit la lettre d'observations.

La Cour de cassation au visa de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale casse sur ce point l'arrêt d'appel : « L'URSSAF peut, jusqu'à la délivrance de la mise en demeure, modifier le fondement juridique du redressement à la condition que la cotisante en ait été informée et ait été en mesure de présenter ses observations et de fournir les pièces justificatives nécessaires. Après la délivrance de la mise en demeure, elle ne peut plus modifier le fondement du redressement ».

Ainsi, cette fois est énoncée clairement l'impossibilité pour l'organisme contrôleur de changer de fondement juridique à l'appui d'un chef de redressement après le déclenchement de la procédure de recouvrement.

Contrairement à l'autre arrêt rendu le même jour, qui s'inscrit dans une jurisprudence citée au demeurant par la demanderesse, interdisant au contrôlé de verser (selon les hypothèses) de nouvelles pièces après la phase contradictoire, cette dernière phase n'est pas visée. Il est fait référence à la mise en demeure, délivrée plus tard, après remise à l'organisme par l'agent du rapport de contrôle. Si la distorsion temporelle entre le cotisant et l'organisme étonne, retenons que l'agent peut poursuivre les échanges et donc ajuster les griefs d'un chef de redressement si, d'une part, il permet la contradiction, et si, d'autre part, la procédure de recouvrement, matérialisée par l'envoi de la mise en demeure, n'est pas engagée.

À défaut, ce chef de redressement, et uniquement celui-ci, encourt la nullité. On en revient à la portée limitée de la nullité... la boucle est bouclée.



Confirmation de la recevabilité du recours préalable obligatoire formé avant la naissance de la décision implicite ou explicite de rejet par une caisse de sécurité sociale

Christine Siharath, Avocate au barreau d'Aix-en-Provence

Cass. 2e civ., 25 sept. 2025, no 24-14447 , F-B (cassation partielle CA Metz, 12 févr. 2024)

La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 25 septembre 2025, un arrêt particulièrement instructif concernant la recevabilité des recours formés à l'encontre de décisions de caisses de sécurité sociale. Cet arrêt confirme que l'absence de décision de la commission de recours amiable, lorsque le recours est formé devant la juridiction de sécurité sociale, ne fait pas obstacle à la recevabilité de ce recours si une décision, implicite ou explicite, est intervenue avant que le juge ne statue.

Dans cette espèce, par une décision d'une caisse d'allocations familiales (CAF) datée du 8 janvier 2021, un allocataire s'était vu supprimer des droits à l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à compter du mois de janvier 2021 compte tenu de ses revenus imposables en 2019.. En effet, l'allocataire avait bénéficié d'un rappel de pension de vieillesse, puis d'un dégrèvement.

Par courrier du 12 janvier 2021, il avait saisi la commission de recours amiable (CRA) de la CAF.

Le 11 février 2021, il saisissait la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Ensuite, la CRA avait explicitement rejeté son recours selon une décision du 1er mars 2021 notifiée le 25 mars 2021.

L'allocataire n'avait pas contesté cette décision.

La CAF arguait que le recours formé devant le tribunal judiciaire (TJ) était prématuré en ce qu'aucune décision implicite ni explicite n'était née avant la saisine de la juridiction et que, par suite, le recours était irrecevable.

Le pôle social du TJ avait déclaré irrecevable le recours formé, tandis que la cour d'appel le déclarait recevable. La caisse s'est alors pourvue en cassation.

La haute juridiction, aux termes du présent arrêt rendu le 25 septembre 2025 par sa chambre sociale, a validé la décision de la cour d'appel. Elle confirme ainsi la position qu'elle avait déjà adoptée en 2024¹, selon laquelle l'absence de décision de la CRA, lorsque le recours est formé devant la juridiction de sécurité sociale, ne fait pas obstacle à la recevabilité de ce recours, sous réserve qu'une décision, implicite ou explicite, soit intervenue avant que le juge ne statue.

Cette décision est l'occasion de rappeler le principe de la saisine préalable obligatoire de la CRA d'une caisse de sécurité sociale avant tout recours judiciaire (1), et la manière dont naît une décision implicite de rejet (2), avant de s'attarder sur l'application littérale et pragmatique des textes par la Cour de cassation (3).

1. La nécessité d'un recours amiable préalable à la saisine du juge social. L'arrêt commenté est rendu notamment au visa des articles L. 142-4 et R. 142-1 du Code de la sécurité sociale.

Le premier dispose, en son alinéa 1 : « Les recours contentieux formés dans les matières mentionnées aux articles L. 142-1 Lire la note⁴, à l'exception du 7°, et L. 142-3 sont précédés d'un recours préalable (...) ». Le second précise : « Les réclamations (...) sont soumises à une commission de recours amiable (...). Cette commission doit être saisie dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision contre laquelle les intéressés entendent former une réclamation ».

Ainsi, la saisine de la CRA de l'organisme dont émane la décision contestée est un préalable obligatoire à la saisine du juge. La Cour de cassation confirme clairement ce principe dans l'arrêt commenté. C'est d'ailleurs la première étape de son raisonnement.

La difficulté tient au fait qu'en l'espèce, bien que la CRA ait été saisie, l'allocataire n'avait pas reçu de décision explicite de rejet, ni n'avait attendu que naisse la décision implicite de rejet avant de saisir le tribunal. Rappelons en effet que l'allocataire avait saisi le tribunal moins d'un mois après sa saisine de la CRA, alors qu'il aurait dû attendre deux mois.

2. Le caractère facultatif d'une décision implicite de rejet préalable à la saisine du juge social. L'article R. 142-6, alinéa 1, du Code de la sécurité sociale pose le principe selon lequel « lorsque la décision (...) de la commission n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de deux mois, l'intéressé peut considérer sa demande comme rejetée ».

L'article R. 142-1-A, III, du Code de la sécurité sociale indique quant à lui que « le délai de recours préalable et le délai de recours contentieux sont de deux mois à compter de la notification de la décision contestée (...) ».

De l'analyse combinée de ces textes, il ressort que l'allocataire dispose de deux mois pour saisir la CRA. Il est ensuite attendu de cette commission qu'elle rende une décision. Lorsque c'est le cas, cette décision est dite explicite. Les recours étant nombreux, il n'est pas rare que la commission ne rende ses avis que des semaines, voire des mois après sa saisine. C'est cette absence de réponse dans le délai fixé qui fait naître la décision implicite de rejet.

Ainsi, le justiciable doit porter devant la juridiction un recours à l'encontre d'une décision explicite ou implicite de rejet. Par conséquent, la saisine prématurée du tribunal devait rendre irrecevable le recours car sans objet. En effet, la question se pose de savoir de quoi le juge est finalement saisi s'il n'existe aucun acte de la CRA à contester.

Ce n'est cependant pas la position de la haute cour qui confirme, aux termes de l'arrêt commenté, la position qu'elle avait déjà adoptée le 27 juin 2024.

3. L'exigence d'une décision explicite ou implicite de rejet avant que le juge ne statue. Dans la présente affaire, la CAF arguait que l'absence de décision préalable de la CRA avant la saisine du juge ne pouvait être régularisée. Or, la haute juridiction, dans un arrêt qu'elle avait rendu un an plus tôt en matière de prestations sociales relatives au handicap, avait retenu le contraire. C'est d'ailleurs ce biais qu'elle a utilisé ici pour dire le recours prématuré recevable. Elle avait retenu que le fait que le recours préalable obligatoire ait été exercé avant la naissance de la décision implicite de rejet ne rendait pas irrecevable le recours contentieux lorsque, par suite de l'écoulement du délai de quatre mois, une décision implicite de rejet était intervenue.

La Cour de cassation ajoutait que la notification d'une décision explicite de rejet postérieurement à la date à laquelle est intervenue celle implicite de rejet, non contestée par l'assuré, est sans incidence sur la recevabilité du recours contentieux.

Un auteur a écrit, concernant la décision du 27 juin 2024 susvisée, que la position de la haute juridiction est logique puisque l'intéressé avait exercé le seul recours attendu de lui, à savoir le recours amiable préalable, avant de saisir le juge judiciaire. Effectivement, une lecture attentive des textes visés par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté montre qu'à aucun moment le Code de la sécurité sociale n'exige que le délai de deux mois à compter de la saisine de la CRA soit expiré avant de pouvoir saisir le tribunal.

Toutefois, il n'est pas inutile de préciser qu'il est impératif qu'une décision, implicite ou explicite, soit intervenue avant que le juge ne statue. En pratique ce sera toujours le cas dans la mesure où le délai de traitement par les juridictions est plus long que l'écoulement du délai de naissance d'une décision implicite de rejet. Dans l'arrêt de 2025, ce délai était de deux mois, et dans celui de 2024 il était de quatre mois. Or, selon les données publiées pour 2023 par le ministère de la Justice, dans l'étude d'impact du projet de loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027, il ressortait qu'en « 2021, le délai moyen de traitement d'une affaire civile s'établissait à 9,9 mois devant les tribunaux judiciaires, à 15,7 mois devant les cours d'appel (...) ». Ces chiffres ne sont que des moyennes et le pôle social du TJ connaît, d'après notre expérience, des délais bien plus longs.

Enfin, notons que dans les faits de l'affaire ayant abouti à l'arrêt de 2024, le justiciable avait saisi la juridiction un jour trop tôt. L'on pouvait ainsi déduire de cette erreur d'un jour que la Cour avait voulu préserver la procédure. Toutefois, dans l'arrêt de 2025, l'assuré avait saisi le tribunal alors que le délai nécessaire à la naissance de la décision implicite de rejet n'était écoulé que pour moitié. Nous pouvons ici en conclure que peu importe le temps écoulé à compter de la saisine de la CRA, l'essentiel est qu'une décision implicite de rejet intervienne avant que le juge ne statue. Un auteur a pu émettre l'idée que si cette analyse strictement littérale des textes pouvait « s'entendre, compte tenu du caractère alimentaire de l'AAH » et de l'importance que le litige soit rapidement tranché, il souligne cependant que ce positionnement contredit l'esprit desdits textes qui voulait donner aux partenaires sociaux voix au chapitre. De notre côté, au regard des délais particulièrement longs des procédures judiciaires, l'application stricte des textes nous paraît pragmatique et nécessaire.



La seule connaissance par l'employeur d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ne suffit pas à protéger le salarié contre le licenciement

Marina Doithier, Avocat au barreau de Paris, associé, Frieh, Brault & Associés, Benjamin Ivanier, Avocat au barreau de Paris, Frieh, Brault & Associés, Léopoldine Roche, Avocate au barreau de Paris, Frieh, Brault & Associés

Cass. soc., 24 sept. 2025, no 22-20155, F-B (cassation CA Versailles, 21 avr. 2022)

Par un arrêt du 24 septembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la protection dont bénéficient les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'applique que si deux conditions cumulatives sont réunies : la suspension du contrat de travail doit avoir pour origine, au moins partielle, un accident du travail ou une maladie professionnelle, et l'employeur doit avoir connaissance de cette origine professionnelle lors de la notification du licenciement.

Pour casser et annuler l'arrêt d'appel, la haute juridiction, dans le présent arrêt en date du 24 septembre 2025 rendu par sa chambre sociale, juge d'une part que la contestation par l'employeur d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la CPAM ne suffit pas à établir sa connaissance de l'origine professionnelle de la maladie (I), et d'autre part qu'il appartient au juge prud'homal de rechercher si l'arrêt de travail avait effectivement, au moins pour partie, une telle origine (II).

I – La contestation par l'employeur de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle n'établit pas sa connaissance de l'origine professionnelle

Dans l'arrêt commenté, un salarié plombier est placé en arrêt de travail du 1er février au 21 mars 2018. À l'issue d'une visite de reprise en date du 27 mars 2018, il a été déclaré temporairement inapte à son poste en raison de la nécessité de soins médicaux. Par la suite, il a été placé en arrêt maladie puis a été licencié sur le fondement de son absence prolongée perturbant l'activité de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

Devant le conseil de prud'hommes de Chartres, le salarié a sollicité la nullité de son licenciement. Outre une discrimination en raison de son état de santé, il prétendait que les règles protectrices prévues au bénéfice des victimes de maladie professionnelle auraient dû s'appliquer.

En vertu de ces règles édictées à l'article L. 1226-9 du Code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail alors qu'il est suspendu pour maladie professionnelle, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la pathologie. À défaut, le licenciement est nul, selon l'article L. 1226-13 du Code du travail. Pour que ces règles protectrices puissent s'appliquer, il faut que l'employeur ait connaissance du caractère professionnel de l'arrêt de travail au jour de la rupture du contrat.

Ainsi, le salarié ne bénéficie pas de cette protection si l'employeur n'apprend qu'après la notification de la rupture de la période d'essai (CA Paris, 18 juin 2019, n° 17/08902) ou du licenciement que l'arrêt de travail était d'origine professionnelle. Lire la note¹. Tel est le cas, par exemple, lorsque le salarié bénéficie d'un nouvel arrêt de travail pour une maladie dont l'employeur ignore qu'elle est due à une rechute d'un accident du travail.

Dans l'affaire commentée, le salarié avait adressé à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) une demande de reconnaissance de maladie professionnelle. L'employeur en ayant été informé, il avait alors contesté auprès de la CPAM le caractère professionnel de la maladie de son ancien salarié. La cour d'appel de Versailles avait retenu de ces éléments que la simple demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle du salarié adressée à la CPAM et contestée par l'employeur suffisait à prouver le caractère professionnel de la pathologie à l'origine de l'inaptitude. La cour d'appel en avait déduit que le licenciement du salarié, qui avait par ailleurs été notifié dans le respect des règles de droit commun, était nul.

Dans sa décision du 24 septembre, la chambre sociale de la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond en rappelant que la contestation par l'employeur de l'origine professionnelle de la maladie d'un salarié ne constitue pas, en elle-même, la preuve de cette origine.

De surcroît, la protection prévue à l'article L. 1226-9 du Code du travail n'est pas subordonnée à l'accomplissement des formalités de déclaration de l'accident ou de la maladie à la CPAM. Lire la note³. Il est donc parfaitement cohérent que cette protection ne se déclenche pas automatiquement lorsque le salarié sollicite la reconnaissance du caractère professionnel de sa pathologie auprès de la CPAM et/ou que l'employeur s'inscrit dans une démarche de contestation de ce caractère professionnel.

Cette solution évite qu'une simple initiative procédurale du salarié suffise à déclencher automatiquement le régime protecteur.

Au-delà de cette clarification, la Cour de cassation souligne également que le juge prud'homal doit lui-même apprécier l'origine effective de la suspension du contrat, ce qui confère à son office un rôle déterminant dans l'application du régime protecteur.

II – La réaffirmation du rôle du juge prud'homal dans la recherche de l'origine professionnelle, au moins partielle, de la maladie

Par son arrêt du 24 septembre 2025, la Cour de cassation reproche à la cour d'appel de Versailles de ne pas avoir recherché, au vu des éléments produits, « si l'arrêt de travail du salarié avait pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle ».

En effet, la protection de l'article L. 1226-9 du Code du travail suppose, outre que l'employeur ait connaissance de l'origine professionnelle de cette affection, qu'il existe un lien de causalité, même partiel, entre l'incapacité temporaire de travail du salarié et sa maladie ou son accident.

Si le caractère professionnel est discuté, le juge prud'homal doit se prononcer sur le lien de causalité entre l'accident ou la maladie et l'incapacité de travail du salarié. Pour apprécier l'existence de ce lien, il lui appartient de prendre en compte tous les éléments de preuve soumis par les deux parties. Lire la note⁵. Par exemple, ce lien a pu être caractérisé lorsque les arrêts de travail depuis l'accident de travail présentaient un caractère continu. Lire la note⁶ ou encore si l'accident était survenu au temps et au lieu du travail.

Reprenant cette idée, la Cour de cassation a, dans notre affaire, considéré que le juge du fond devait se forger sa propre conviction sur le caractère professionnel de l'affection du salarié, l'éventuelle décision de prise en charge par la CPAM, contestée par l'employeur, ne suffisant pas à établir cette origine.

L'arrêt commenté s'inscrit dans la continuité de deux autres arrêts très récents de la Cour de cassation, rendus le 10 septembre 2025. Dans un premier arrêt, la chambre sociale a précisé que la prise en charge par la CPAM au titre des risques professionnels n'était pas de nature à constituer, à elle seule, la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

Dans un second arrêt, la même chambre a ajouté 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 [devant le juge prud'homal] 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 ». Cela implique par exemple que le juge prud'homal n'est pas tenu, pour prendre sa décision, de se référer à la décision de la CPAM, ou à celle de sa commission de recours amiable.

Ainsi, par son arrêt du 24 septembre 2025, la Cour de cassation complète son mouvement et réaffirme l'autonomie des juges du fond à l'égard des décisions de la CPAM, confirmant par ailleurs que la motivation des décisions de fond doit être structurée autour du lien causal, ou de l'absence de ce lien, entre le travail et l'affection du salarié, et non pas autour du statut administratif de la pathologie.

Ce choix sécurise l'employeur dans un contexte où les démarches administratives sont incertaines et les procédures judiciaires longues, tout en contraignant l'employeur, en cas de contentieux relatif au licenciement, à développer un argumentaire technique sur l'absence de lien causal entre l'affection du salarié et son emploi.



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

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledrea

Estel Chavannes

Anaïs Bardin