

AURORE

JURISPRUDENTIELLE

JANVIER 2026



SOMMAIRE

EDITO

Présentation du contenu de la revue *Aurore jurisprudentielle* et des actualités du mois de Janvier 2026
..... p.4

I. Relations individuelles de travail

Informers le salarié remplaçant de la rupture de son contrat à durée déterminée sans terme précis : une obligation primordiale pour l'employeur.

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259, FS-B

La Semaine Juridique Social n° 1-2, 13 janvier 2026, 1004..... p.7

Congés payés et seuil de déclenchement des heures supplémentaires: la Cour de cassation étend le revirement de 2025

Cass. soc., 7 janv. 2026, n°24-19.410

Khadidiatou Sène, Les Cahiers Lamy du CSE, N° 265, 1er janvier 2026..... p.10

La neutralité religieuse à l'épreuve de la vie personnelle du salarié : l'affirmation d'une liberté religieuse autonome.

Cass. soc., 10 sept. 2025 n°23-22.722 FS-B

Semaine Sociale Lamy, N° 2167, 12 janvier 2026. p.12

Refus de visite domiciliaire et obligation de sécurité en télétravail

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322 FP-B

Romain Marié, Semaine Sociale Lamy, N° 2167, 12 janvier 2026..... p.26

Travail dissimulé : les sanctions du droit français ne s'appliquent pas en cas de travail exécuté à l'étranger

Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 23-10.637 FS-B

Fabienne Jault-Seseke, Semaine Sociale Lamy, N° 2167, 12 janvier 2026 p.31

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié pendant la suspension de son contrat de travail

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

Thibault Lahalle, La Semaine Juridique Social n° 4, 27 janvier 2026, 1022 p.39

II. Relations collectives de travail

Droit d'alerte du CSE : précisions de ses conditions d'exercice et recevabilité de l'action syndicale

Cass. soc., 3 déc. 2025, n° 24-10326 , FS-B

Maëllie Labarthe, Bulletin Joly Travail, le 8 janvier 2026..... p.41

Autonomie de l'employeur et incompatibilité des mandats syndicaux et sociaux

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-16430 , F-B

Arnaud Lucchini, Bulletin Joly Travail, le 8 janvier 2026..... p.44

Le droit de renoncer à être désigné délégué syndical

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-17.356

Lydie Dauxerre, La Semaine Juridique Social n° 3, 20 janvier 2026, 1016 p.47

Le contrôle de l'obligation de reclassement externe des salariés protégés : quel juge est compétent ?

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

François Pinatel, Semaine Sociale Lamy, N° 2169, 26 janvier 2026..... p.50

SOMMAIRE

III. Droit de la protection sociale

Remboursement de cotisations de sécurité sociale et contrôle comptable d'assiette ex post : un redressement est tout à fait possible !

Civ. 1^{re}, 4 déc. 2025, F-B, n° 23-18.086

Julien Bourdoiseau, Dalloz Actualités, 13 janvier 2026 p.55

Contrôle URSSAF : il appartient à l'URSSAF d'apporter la preuve de la signature de la lettre d'observations

Civ. 2^e, 4 déc. 2025, F-B, n° 23-16.339

Benoit Dorin, Dalloz Actualités, 7 janvier 2026 p.57



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

En matière de relations individuelles de travail, six arrêts vous seront présentés.

Dans le premier arrêt commenté dans La Semaine Juridique Social, par Françoise Bousez, maître de conférences HDR honoraire à Paris-Panthéon-Assas université, les juges du quai de l'Horloge imposent à l'employeur d'informer le salarié sous CDD à terme imprécis de la rupture du contrat du salarié remplacé.

Dans le second arrêt rendu le 7 janvier 2026 et commenté par Khadidiatou Sène, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur la prise en compte des congés payés dans le calcul des heures supplémentaires, notamment dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

L'analyse du troisième arrêt, par Jhonny Duplan dans Semaine Sociale Lamy, N° 2167, évoque la question de la liberté religieuse au sein des entreprises privés. La liberté religieuse du salarié demeurant inviolable, les employeurs doivent faire preuve d'une neutralité rigoureuse et raisonnée en la matière. C'est d'ailleurs une exigence rappelée par la Cour de cassation, qui au travers de l'arrêt commenté, fruit d'une jurisprudence constante, met en lumière les limites claires du lien de subordination. La Cour vient rappeler l'importance d'une régulation mesurée au service de l'environnement de travail.

L'arrêt commenté par Romain Marié dans la Semaine Sociale Lamy, N° 2167, le 12 janvier 2026, évoque les visites domiciliaires en cas de télétravail. La Cour de cassation rappelle qu'un salarié en télétravail peut refuser toute visite domiciliaire : l'employeur doit assurer sa sécurité sans franchir la porte de son domicile.

L'arrêt commenté par Fabienne Jault-Seseke dans la Semaine Sociale Lamy, N° 2167, le 12 janvier 2026 évoque les sanctions en droit français du travail dissimulé. La Cour de cassation rappelle que les sanctions françaises pour travail dissimulé ne s'appliquent que si les déclarations omises auraient dû être faites auprès des organismes sociaux français. Lorsque le travail est exécuté à l'étranger, l'infraction n'est pas constituée, même si le contrat est soumis au droit français.

Le commentaire de Thibault Lahalle porte sur l'arrêt en date du 10 décembre 2025 qui confirme que le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte lors d'une visite médicale organisée pendant un arrêt maladie. Il rappelle que la suspension du contrat de travail n'empêche pas l'employeur de remplir ses obligations en matière de santé et de sécurité, même si le salarié transmet de nouveaux arrêts de travail.



S'agissant des relations collectives de travail, quatre arrêts vous seront présentés.

L'arrêt commenté par Maëllie Labarthe dans la revue Bulletin Joly Travail, rendue le 3 décembre 2025, vient apporter des précisions sur les conditions d'exercice et de recevabilité de l'action syndicale concernant le droit d'alerte du CSE. La Cour de cassation rappelle que le droit d'alerte du CSE est limité aux atteintes aux droits, à la santé ou aux libertés individuelles des salariés, à l'exclusion des questions relatives à la BDESE. Ce droit n'est soumis à aucun formalisme, permettant d'invoquer devant le juge des situations non mentionnées dans l'alerte initiale. Enfin, l'action individuelle d'un salarié n'empêche pas l'alerte, et un syndicat peut se joindre à l'action en raison de l'atteinte à l'intérêt collectif.

L'arrêt commenté par Arnaud Lucchini, dans la revue Bulletin Joly Travail, rendue le 19 novembre 2025, vient démontrer l'autonomie de l'employeur et l'incompatibilité des mandats syndicaux et sociaux. La Cour de cassation a jugé qu'un salarié ne peut exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein d'une unité économique et sociale si, en raison de son assimilation au chef d'entreprise (mandat social), il n'est pas éligible à ce mandat dans l'entreprise concernée.

Elle a ainsi confirmé l'incompatibilité entre mandat social assimilé au pouvoir de direction et mandat représentatif au sein de l'UES.

Dans un commentaire publié dans la Semaine Juridique Social, Lydie Dauxerre analyse la décision rendue par la Cour de cassation le 19 novembre 2025 qui rappelle que la renonciation d'un salarié à être délégué syndical doit impérativement avoir lieu avant toute désignation. Cet arrêt précise aussi qu'un salarié ayant obtenu au moins 10 % des voix ne peut pas renoncer à l'avance à ce droit, cette règle étant d'ordre public.

Dans une décision commentée par François Pinatel et rendue le 10 septembre 2025, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur le partage de compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire en matière de licenciement des salariés protégés

Enfin, deux arrêts relatifs au droit de la protection sociale vous seront présentés.

L'arrêt commenté par Julien Bourdoiseau dans la revue Dalloz Actualité (Droit Social), le 13 janvier 2026, traite de la possibilité pour une URSSAF de procéder au redressement de cotisations sociales après avoir pourtant accepté d'en rembourser le trop-perçu au cotisant. La Cour de cassation précise que le remboursement d'un indu ne constitue pas une décision opposable pour l'avenir, faute d'avoir été précédé d'une demande de rescrit social ou d'un contrôle d'assiette approfondi.

L'arrêt commenté par Benoît Dorin dans la revue Dalloz Actualité, le 7 janvier 2026, traite de la charge de la preuve concernant la régularité formelle de la lettre d'observations lors d'un contrôle URSSAF. La Cour de cassation rappelle que la signature de l'inspecteur sur ce document est une formalité substantielle dont l'absence entraîne la nullité du redressement. Elle précise surtout qu'en cas de litige — notamment lorsqu'un cotisant prétend avoir reçu un document incomplet sans la page de signature — il incombe exclusivement à l'URSSAF, et non au cotisant, de prouver que la lettre communiquée était dûment signée et conforme aux exigences du Code de la sécurité sociale.



INFORMER LE SALARIÉ REMPLAÇANT DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE SANS TERME PRÉCIS : UNE OBLIGATION PRIMORDIALE POUR L'EMPLOYEUR

Par Françoise Bousez, maître de conférences HDR honoraire à Paris-Panthéon-Assas université

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259, FS-B : JurisData n° 2025-019274

Solution. – Un contrat à durée déterminée (CDD) à terme imprécis peut avoir pour terme la cessation définitive de l'activité du salarié remplacé. En ce cas, l'employeur a l'obligation d'apporter la preuve de la survenance de l'évènement et de sa date. La rupture du contrat doit être notifiée au salarié remplaçant ; elle fixe le terme du contrat. À défaut, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Impact. – La Cour de cassation impose à l'employeur d'informer le salarié sous CDD à terme imprécis de la rupture du contrat du salarié remplacé. En cas de non respect de cette obligation, la requalification du CDD en CDI est justifiée. Cette solution contraint les entreprises à une plus grande vigilance s'agissant de leurs contrats de travail en cours.

Bien qu'en apparence plus souple que le recours à un terme fixe, le choix opéré par l'employeur, d'un contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis pour remplacer un salarié, n'est pas toujours la meilleure solution. Lorsque l'absence se prolonge, la réalité est parfois complexe, singulièrement en cas de cessation d'activité du salarié remplacé. C'est l'objet de la décision analysée. Elle est innovante (Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259, arrêt commenté).

Un salarié est engagé suivant un contrat d'engagement maritime en qualité de matelot par un armateur à la pêche artisanale, le 13 août 2015, aux fins de pourvoir à un remplacement. Le 23 septembre 2015, le salarié est victime d'un accident du travail et déclaré inapte à la profession de marin, le 11 mars 2019. Le 30 octobre 2019, il prend acte de la rupture de son contrat. Il saisit le tribunal judiciaire de demandes tendant à la requalification de son contrat en un contrat à durée indéterminée, à la reconnaissance de ce que sa prise d'acte a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes. La cour d'appel de Rennes accueille les demandes du salarié. Les juges du fond ont en effet considéré que le salarié remplacé ayant été licencié le 25 juillet 2017, c'est à cette date qu'est fixée l'échéance du contrat. La rupture n'ayant pas été notifiée au salarié remplaçant, la relation de travail s'est poursuivie au-delà de cette date, ce qui a conduit à la requalification du contrat d'engagement en un contrat à durée indéterminée. L'armateur forme un pourvoi en cassation, lequel est rejeté. Différentes questions formant un ensemble cohérent sont posées à la Cour de cassation.

En premier lieu, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, son échéance doit être établie. En second lieu, la Cour devra dire si la poursuite du contrat au-delà de ce terme produit des effets particuliers, sachant que le contrat est suspendu. Enfin, et en conséquence, est traité le sujet essentiel de la requalification du contrat d'engagement en un contrat de travail à durée indéterminée.

Évènement constitutif du terme. – Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme (C. transp., art. L. 5542-5), à l'identique de la règle applicable au CDD (C. trav., art. L. 1243-5, al. 1er). L'on estime que cette automaticité de l'extinction du contrat correspond à l'intention des parties dès la conclusion du contrat. Cependant, lorsque le terme est imprécis, en cas de remplacement par exemple (C. trav., art. L. 1251-11, al. 2), c'est le retour du salarié absent qui marque le terme du CDD.

Dans notre espèce, la situation est plus délicate car le salarié remplacé a quitté définitivement l'entreprise : il a été licencié le 25 juillet 2017. Aucun formalisme n'était jusqu'alors exigé (Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 03-41.490 : JurisData n° 2005-028181 ; JCP S 2005, 1294, note F. Bousez, pour le licenciement économique de la salariée remplacée qui entraîne de plein droit la fin du CDD conclu pour son remplacement). La Cour de cassation affirme de longue date que l'employeur n'est pas contraint de mettre fin au contrat par écrit (Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 18-12.446 : JurisData n° 2019-016034 ; JCP S 2019, 1308, note F. Bousez : l'arrêt admettant que la salariée soit informée par un appel téléphonique). Cependant, en cas de litige, l'employeur doit rapporter la preuve de l'évènement constitutif du terme et de sa date (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 01-40.809 : Bull. civ. V, n° 158 ; JurisData n° 2003-018969. – V. aussi, Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.954 : JurisData n° 2009-046865 ; JCP S 2009, 1250, note F. Bousez : s'agissant du décès du salarié remplacé). Mais, a-t-il une obligation précise à l'égard du remplaçant ? Doit-il l'informer que son contrat a pris fin ? Le contexte de l'espèce est particulier car le salarié remplaçant est absent de l'entreprise. Il demeure que le remplacement n'est plus justifié : il n'y a pas de salarié à remplacer, l'objet du contrat est devenu inexistant. Le cas de recours n'est donc pas valable. À cela, l'armateur répond que le CDD étant suspendu depuis l'arrêt de travail en date du 25 septembre 2015, et le salarié n'ayant jamais repris le travail depuis, la requalification en CDI n'est pas justifiée. Bien entendu, le moyen est écarté.

Suspension et terme du contrat. – La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'arrivée du terme (C. trav., art. L. 1243-6), tel est le principe. Par ailleurs, le Code du travail précise que les périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée (C. trav., art. L. 1226-19). C'est dire que la suspension du contrat pour accident du travail n'était pas un obstacle à la rupture, contrairement aux affirmations de l'employeur. Dans notre affaire, le salarié remplacé est licencié. La cessation du contrat de travail est bien définitive, ce qu'impose la Cour de cassation (Cass. soc., 30 janv. 2002, n° 99-46.375 : JurisData n° 2002-012926 ; RJS 2002, n° 402). Il est dès lors incontestable que la date du licenciement fixe l'échéance du CDD. La Cour de cassation décide alors qu'en omettant de notifier au titulaire du CDD la fin de l'activité du marin absent qu'il remplace, l'employeur a maintenu ce salarié dans les liens du contrat de travail. C'est le fondement de sa décision : le contrat s'est poursuivi au-delà du terme, ce qui conduit à la requalification (Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259, arrêt commenté).

Requalification. – Lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1243-11, al. 1er). L'employeur soutient que le contrat de travail ayant cessé d'être exécuté depuis le licenciement du marin remplacé, le salarié en CDD ne faisait plus partie des effectifs. Cet argument est balayé. L'automaticité de la rupture ne peut ici s'appliquer. Peut-être pouvons-nous estimer que la non-information du salarié en CDD de la rupture du contrat du salarié remplacé est la cause indirecte de la requalification du contrat de travail ? Le contrat à durée déterminée n'ayant pas été rompu, il est requalifié en contrat à durée indéterminée, interrompu par la prise d'acte du salarié.

En somme, s'il était acquis que l'employeur devait rapporter la preuve de l'évènement constitutif du terme et de sa date (V. not., Cass. soc., 7 nov. 2001, n° 00-40.323 : JurisData n° 2001-011652 ; Dr. soc. 2002, p. 458, obs. C. Roy-Loustaunau : l'inexécution par l'employeur de son obligation, si elle ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts, n'emporte pas présomption irréfragable de la poursuite de la relation contractuelle au-delà de son terme), la présente décision va bien au-delà. L'obligation de l'employeur, d'informer le salarié sous CDD de la fin du contrat du salarié remplacé, conduit, en cas de non-respect de cette obligation, à la requalification. Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation étend l'application de la sanction de requalification à des manquements ne figurant pas dans l'article L. 1245-1 du Code du travail (V. par ex., la jurisprudence relative aux mentions obligatoires devant apparaître au contrat : C. trav., art. L. 1242-12). Afin d'y échapper, l'employeur devra informer le salarié remplaçant de la cessation d'activité du salarié remplacé et lui remettre les documents de fin de contrat. Certes, l'inertie de l'employeur est sévèrement sanctionnée.



CONGÉS PAYÉS ET SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES: LA COUR DE CASSATION ÉTEND LE REVIREMENT DE 2025

Les Cahiers Lamy du CSE, N° 265, 1er janvier 2026

Par Khadidiatou Sène

Cass. soc., 7 janv. 2026, n°24-19.410

Les périodes de congés payés ne peuvent plus être exclues du calcul permettant d'apprécier le seuil déclenchant les majorations pour heures supplémentaires. C'est ce que confirme la Cour de cassation par un arrêt du 7 janvier 2026, dans le cadre d'une organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail, poursuivant ainsi l'alignement du droit français sur les exigences du droit de l'Union.

La Cour de justice de l'Union européenne juge de manière constante que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union.

Dans un arrêt du 13 janvier 2022, elle a précisé que l'exclusion des périodes de congés payés du calcul du seuil ouvrant droit aux majorations pour heures supplémentaires porte atteinte à ce droit, dès lors qu'elle est susceptible d'avoir un effet dissuasif sur la prise effective des congés (CJUE, 13 janv. 2022, aff. n° C-514/20).

Le congé annuel payé est ainsi conçu comme un droit comprenant à la fois la prise du congé et la rémunération qui y est attachée. Dès lors, le salarié peut prétendre au paiement des majorations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant l'intégralité de la période de référence.

La Cour de cassation avait déjà tiré les conséquences de cette jurisprudence européenne en septembre 2025, pour les salariés soumis à un forfait hebdomadaire. Elle avait alors admis que les jours de congés payés devaient être pris en compte pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (voir dans ce sens Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455).

Approche étendue au décompte du temps de travail sur plusieurs semaines

L'arrêt du 7 janvier 2026 étend cette solution à une organisation du temps de travail appréciée sur une période de deux semaines, telle que prévue pour certains salariés du secteur du transport routier.

Le salarié soutenait que les congés payés pris au cours de cette période de référence devaient être intégrés dans le calcul du seuil ouvrant droit aux majorations pour heures supplémentaires.

Dans sa décision du 26 janvier 2024, la cour d'appel avait rejeté cette argumentation en s'inscrivant dans la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, selon laquelle seules les heures de travail effectif sont prises en compte pour déterminer les heures supplémentaires, à défaut de disposition contraire.

La Cour de cassation censure cette position et étend à l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail la solution dégagée en septembre 2025.

Pour parvenir à cette solution, elle écarte partiellement l'application de l'article L. 3121-28 du code du travail (définissant l'heure supplémentaire comme une heure accomplie au-delà de la durée légale ou équivalente) et de l'article 4 du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 (relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes), en ce qu'ils subordonnent ce seuil à l'exécution d'un temps de travail effectif.

La Cour rappelle qu'il incombe au juge national, y compris dans un litige opposant deux personnes privées, de garantir le plein effet de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui consacre le droit de tout travailleur à une limitation de la durée maximale du travail ainsi qu'à des périodes de repos journalier et hebdomadaire et à un congé annuel payé.

À cette fin, le juge doit laisser inappliquée toute disposition nationale incompatible lorsque l'interprétation conforme du droit interne s'avère impossible, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice (CJUE, 6 nov. 2018, aff. n° C-569/16).



LA NEUTRALITÉ RELIGIEUSE À L'ÉPREUVE DE LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ : L'AFFIRMATION D'UNE LIBERTÉ RELIGIEUSE AUTONOME.

Jhonny Duplan – Docteur en droit, GIO, CREOP UR 15561

Un arrêt du 10 septembre 2025 n°23-22.722 FS-B

LIBERTÉ RELIGIEUSE. Peut-on sanctionner un salarié pour l'expression de ses convictions religieuses en dehors du temps et du lieu de travail ?

Par un arrêt du 10 septembre 2025 n° 23-22.722 FS-B), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle avec netteté les limites du pouvoir disciplinaire de l'employeur et réaffirme la protection de la liberté religieuse dans la sphère extraprofessionnelle. En censurant un licenciement fondé sur un comportement relevant de la vie personnelle, la Haute juridiction refuse toute extension indue du principe de neutralité au-delà du cadre contractuel. Cette décision, loin d'être isolée, s'inscrit dans une réflexion plus large sur la conciliation entre libertés fondamentales, exigences organisationnelles de l'entreprise privée et consolidation du pacte laïque. Cette étude, de Jhonny Duplan, docteur à l'Université de Limoges, propose une analyse du régime général applicable en France à la liberté religieuse des salariés et à ses limites dans le cadre de l'entreprise privée.

Introduction. - L'encadrement législatif et jurisprudentiel du fait religieux et de ses expressions en droit positif fait aujourd'hui l'objet d'une large diffusion en France. Les pouvoirs publics mobilisent d'importantes ressources matérielles et humaines afin d'en faciliter la compréhension. Le plan « Valeurs de la République et laïcité » (1) illustre bien cette dynamique car il prévoit des formations à l'échelle nationale à destination des acteurs publics, privés et associatifs, afin de clarifier le sens et la portée de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État (2) .

Cependant, le phénomène religieux demeure souvent instrumentalisé par le discours politique, qui tend à en obscurcir le sens et à nourrir une interprétation confuse du principe de laïcité, fréquemment assimilé à une exigence de neutralité absolue. Sous l'influence de cette conception, certains dirigeants d'entreprises privées cherchent ainsi à imposer à leurs salariés, une « raison laïque » (3) dans le cadre extraprofessionnel, source de nombreux contentieux dont ils ne sortent pas toujours indemnes. Le récent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 en offre une illustration éloquente (4) .

En l'espèce, une salariée d'une association de protection de l'enfance a remis une bible à une mineure de confession catholique, en dehors de son temps et lieu de travail, c'est-à-dire dans un cadre relevant de sa vie privée. En dépit de ce contexte, l'employeur, informé de la situation, a interprété celle-ci comme une violation du principe de neutralité et un comportement prosélyte contraire au règlement intérieur de l'association. En vertu de son pouvoir disciplinaire, il a alors prononcé le licenciement de la salariée.

Saisie sur pourvoi dans ce litige, la Cour de cassation a réaffirmé avec force l'idée suivant laquelle la liberté religieuse de la salariée trouve sa pleine expression dans sa vie personnelle. Partant, l'employeur ne peut la restreindre que si le comportement en cause se rattache à l'exécution du contrat de travail. Autrement dit, un fait tiré de la vie personnelle d'une salariée ne saurait justifier son licenciement disciplinaire, sauf à établir un manquement à une obligation contractuelle, au sens de l'article L. 1121-1 du Code du travail. L'employeur a donc excédé les limites de son pouvoir disciplinaire et méconnu l'interdiction de discriminer en raison des convictions religieuses, telles que prévues à l'article L. 1132-1 du Code du travail. Le licenciement est dès lors réputé discriminatoire et, par conséquent, nul, nullité expressément prévue par l'article L. 1132-4 du Code du travail.

En substance, cet arrêt illustre avec clarté les frontières de la neutralité religieuse dans le secteur privé : celle-ci ne peut être invoquée que lorsqu'elle repose sur des justifications objectives et proportionnées, sans empiéter sur la sphère personnelle du salarié. Il consacre de nouveau le refus d'un contrôle étendu de l'employeur sur la conduite de ses salariés en dehors du travail. La vie personnelle des salariés, demeurant ainsi un espace de liberté et d'autonomie échappant au lien de subordination et pour cette raison, non soumise à l'autorité de l'employeur.

Dans cette perspective, la Cour, garante des droits et libertés individuels, exprime sa volonté de protéger la liberté religieuse contre une extension indue de la neutralité, rappelant que celle-ci n'est pas un principe général du droit du travail, mais une restriction autorisée, encadrée et circonstanciée. Cette décision met ainsi en lumière deux enjeux majeurs, que nous développerons dans la suite de l'analyse. D'une part, elle réaffirme la primauté de la liberté religieuse du salarié dans sa sphère extraprofessionnelle, espace au sein duquel l'autorité de l'employeur ne peut s'exercer. D'autre part, cet arrêt met à nouveau en lumière la délicate articulation entre neutralité et liberté dans l'entreprise privée, laquelle, par voie de conséquence, doit tendre vers une neutralité raisonnée et une consolidation du « pacte laïque » (5) .

1 LA PRIMAUTÉ RÉAFFIRMÉE DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE DU SALARIÉ DANS LA SPHÈRE EXTRAPROFESSIONNELLE.

Au-delà de la réaffirmation de la primauté de la liberté religieuse dans la sphère extraprofessionnelle, cette décision rappelle de façon rigoureuse le caractère fondamental des libertés de conscience et de religion (6) .

Elle s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme (7) . La liberté religieuse constitue un élément vital, intimement lié à l'identité des salariés croyants et viscéralement attachés à leur manière de concevoir la vie. Partant, ces derniers jouissent de la possibilité d'exprimer leurs convictions, conformément aux instruments juridiques nationaux et internationaux encadrant les droits et libertés de la personne humaine dans la sphère extraprofessionnelle. Dans la sphère professionnelle, il convient de rappeler que « sauf abus, les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de la liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées » (8) . Cette reconnaissance du caractère fondamental de la liberté religieuse se traduit, dans cet arrêt, par deux implications majeures limitant l'extension induite du principe de neutralité à la sphère extraprofessionnelle. D'une part, l'employeur se voit dans l'impossibilité de sanctionner un fait relevant de la vie personnelle, dont il conviendra d'étudier les sources. D'autre part, la Cour régulatrice consacre un espace de liberté religieuse, autonome du lien de subordination.

- **L'impossibilité pour l'employeur de sanctionner un fait relevant de la vie personnelle du salarié**
La délimitation stricte du champ contractuel et l'exclusion de la vie privée du salarié

En signant un contrat de travail, le salarié s'engage à contribuer à la réalisation d'un projet commun aux côtés de son employeur. La loi soumet ce dernier à un certain nombre d'obligations dans le cadre de l'exécution du contrat de travail telles que le respect du contrat, la garantie de la santé et de la sécurité des salariés ou encore l'obligation de formation (C. trav., art. L. 4121-1 à art. L. 4121-5). De leur côté, les salariés sont notamment tenus d'exécuter leur contrat de bonne foi, de respecter le règlement intérieur de l'entreprise, les horaires de travail, ainsi que les règles d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. L. 4122-1 ; C. trav., art. L. 4122-2). Ainsi, la relation entre l'employeur et le salarié est conçue pour demeurer strictement professionnelle. Les aspects relevant de la vie personnelle du salarié n'ont pas à être pris en compte dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. De cette analyse découle l'impossibilité, pour l'employeur, de sanctionner un fait relevant de la vie privée d'un salarié. Cette position se justifie également par le déséquilibre structurel entre les parties. En effet, le salarié demeure la partie faible dans la relation contractuelle, tandis que l'employeur dispose de pouvoirs étendus dans l'organisation du travail.

La neutralité comme restriction encadrée des libertés dans le seul cadre professionnel

En effet, ce dernier dispose de la possibilité de restreindre la liberté des salariés dans les limites fixées par la loi. On peut notamment évoquer la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (9) , laquelle offre aux employeurs la possibilité d'imposer, par le biais du règlement intérieur, la neutralité religieuse afin de restreindre raisonnablement et proportionnellement les manifestations de religiosité. Cette possibilité « préserve l'entreprise du risque de litige sur fond de revendication religieuse » (10) , car l'exacerbation des passions religieuses au sein d'une entreprise peut être une source de déstabilisation. Elle peut par ailleurs donner lieu à « la remise en cause du contrat de travail, du règlement intérieur, de la relation hiérarchique ou du pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur » (11) . Dans ces situations, l'employeur peut être conduit à sanctionner le salarié pour violation objective d'une obligation contractuelle.

L'affaire emblématique du boucher de Mayotte illustre bien ce principe. En effet, ce salarié refusait de manipuler de la viande de porc en invoquant ses convictions religieuses, alors que cette tâche relevait pleinement de son contrat de travail.

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt du 24 mars 1998, a validé le licenciement et précisé : « S'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public » (12) .

Cet arrêt consacre la primauté du contrat de travail sur les impératifs religieux et écarte, de fait, les considérations personnelles du champ professionnel. De même, la Cour de cassation a validé le licenciement d'« une salariée qui s'était absentée sans avoir prévenu au préalable son employeur le jour d'une fête religieuse non chômée, empêchant ainsi une livraison importante ce jour-là » (13) . Ainsi, « la neutralité, [imposée par le règlement intérieur d'une entreprise], n'est que le résultat de contraintes professionnelles légitimes » (14) c'est-à-dire nécessaires à la bonne organisation du travail dans l'entreprise et proportionnées à celles-ci (15) . Les contraintes professionnelles légitimes constituent donc des exigences impérieuses sur lesquelles l'employeur ne peut transiger.

Les exigences de sécurité et d'hygiène comme limite impérieuse

Au premier rang de ces exigences figurent les règles d'hygiène et de sécurité. En tant que règles de conduite fondamentales, elles ne supposent aucun compromis. Ces règles sont nécessaires car elles protègent à la fois les salariés et les tiers. Il est donc du devoir de l'employeur de restreindre tout comportement ou port de signes religieux ostensibles, susceptible de compromettre la sécurité au sein de son entreprise (16) . L'obligation de neutralité qui les sous-tend rend donc impossible toute velléité de contournement. Toute opposition manifeste et radicale d'un salarié à se soumettre à ces règles peut, à juste titre, justifier un licenciement. Comme le soulignent MM. Waquet et Wolmark, le respect des obligations en matière de sécurité « trace une limite indéniable à cette forme d'expression de la foi » (17) . La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), dans sa délibération n° 2006-242 du 6 avril 2006, a d'ailleurs semblé conférer à cette exigence un caractère absolu, en affirmant que « nul mécanisme de balance des intérêts n'a à être mis en œuvre. L'attention doit se porter uniquement sur le respect des obligations en matière de sécurité, respect qui doit demeurer absolu » (18) .

Cette position, bien que critiquée, montre que la sécurité constitue une limite légitime à la liberté religieuse dans l'entreprise.

Le contact de la clientèle : une restriction conditionnée et contrôlée

La neutralité peut également être exigée pour les salariés en contact avec la clientèle, afin de préserver l'image de marque de l'entreprise (19) . Ces restrictions doivent emporter un caractère explicite et conforme au principe d'égalité. Dans un arrêt du 22 novembre 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que, dans ce contexte, « la clause doit impérativement être portée à la connaissance des salariés par le biais du règlement intérieur ou d'une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur ; elle doit être générale, c'est-à-dire concerner le port visible de tout signe religieux, philosophique et politique ; elle doit également être spéciale, c'est-à-dire qu'elle ne peut être imposée qu'aux salariés en contact avec la clientèle dans l'exercice de leur activité auprès d'elle » (20) . Les conditions posées par la jurisprudence dans la mise en place de ces restrictions laissent penser que les employeurs doivent agir avec prudence. À défaut, ils s'exposeront à une sanction pour discrimination directe ou indirecte (21) . D'autant plus que dans ces hypothèses, ils sont également tenus à une obligation de reclassement (22) .

Ainsi, la CJUE rappelle qu'« en cas de refus du/de la salarié(e) de se conformer à cette règle, l'employeur doit rechercher si un poste sans contact visuel avec la clientèle peut lui être proposé » (23) . Toutefois, cette obligation n'est pas absolue car elle s'applique uniquement lorsque le reclassement ne crée pas de contrainte excessive pour l'entreprise.

Le refus de la subjectivisation des exigences professionnelles par les attentes des clients

Toutefois, dans l'affaire Micropole (24) , la CJUE a fourni une précision importante au sujet des restrictions justifiées par la volonté de préserver l'image d'une entreprise. Saisie d'une question préjudicielle, cette juridiction devait déterminer si l'interdiction du port de signes religieux visibles pouvait être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ». Elle a répondu que cette notion renvoyait « à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et qu'elle ne saurait couvrir des considérations subjectives comme les souhaits particuliers d'un client ». Ainsi, « la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à écarter l'existence d'une discrimination » (25) . En somme, le licenciement attaqué en l'espèce était réputé discriminatoire et injuste.

Toutes ces considérations nous ramènent au point de départ de notre analyse. Ainsi, toute manifestation de la liberté religieuse d'un salarié, insusceptible de porter atteinte à la bonne exécution du contrat de travail ou à l'image et la réputation d'une entreprise ne peut en aucun cas lui être reprochée, ni justifier un licenciement. En définitive, la relation entre l'employeur et le salarié demeure une relation exclusivement professionnelle. Les moyens de contrainte dont dispose l'employeur, découlant de ses pouvoirs dans l'entreprise, ne doivent pas s'étendre à la sphère personnelle, au risque d'une ingérence excessive et injustifiée dans la vie privée des salariés. Ainsi, le principe rappelé par la Cour de cassation dans cette affaire est une vieille lune. La remise de l'ouvrage religieux s'étant faite en dehors du temps et du lieu de travail, donc hors de toute obligation contractuelle, le licenciement fondé sur ces faits est donc discriminatoire et nul. Le lien de subordination s'arrête donc ici à la sortie de l'entreprise.

• La consolidation d'un espace de liberté religieuse autonome du lien de subordination

La conciliation juridictionnelle entre libertés fondamentales et pouvoir patronal

La décision d'espèce marque la consécration de la volonté de la Cour de cassation d'assurer une conciliation équilibrée entre les libertés individuelles des salariés, en général, et leur liberté religieuse (26) , en particulier, avec les pouvoirs des employeurs dans les entreprises privées. En France, société démocratique, l'autorité judiciaire veille à ce que les atteintes à ces libertés demeurent proportionnées à l'objectif poursuivi (27) et renforce, par la même occasion, les garanties procédurales encadrant les atteintes subies. Cette volonté de conciliation des droits et libertés fondamentales traduit un attachement profond à la tradition française de la liberté, issue de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen. Selon ce texte, « la liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits ». La nécessité de garantir aux salariés un espace d'autonomie spirituelle que le lien de subordination ne saurait restreindre trouve précisément son fondement dans cet article.

Partant, la reconnaissance de la liberté religieuse au profit des salariés dans le cadre extraprofessionnel s'inscrit, en pratique, dans la volonté de réserver à chaque individu un espace d'autonomie au sein duquel il puisse exprimer librement sa personnalité, ses convictions, ses talents et sa spiritualité, sans contrainte injustifiée. Cette « position », au sens de la posture, opinion ou théorie, adoptée par les juridictions nationales, repose sur une idée fondamentale : « Chaque personne possède en elle une inviolabilité fondée sur la justice qui, même au nom du bien-être de l'ensemble de la société, ne peut être transgressée ». Ce qui est inviolable, ce n'est pas seulement l'existence physique, mais avant tout le pouvoir d'autodétermination permettant à chacun, dans sa sphère personnelle et intime, de choisir, de croire ou de ne pas croire, sans que cela ne vienne nuire à la capacité des autres d'en faire de même. Dès lors, cette inviolabilité des droits et libertés individuelles trace une frontière imperméable qu'aucun pouvoir ne saurait franchir ou déplacer. Le lien de subordination, aussi structurant soit-il dans la relation de travail, ne peut s'étendre à cette sphère intime et spirituelle. Il ne saurait donc justifier une atteinte à la liberté religieuse du salarié en dehors du lieu et des heures de travail.

Le règlement intérieur comme norme unilatérale circonscrite à l'ordre de l'entreprise

Pour approfondir cette idée, il convient de rappeler que, dans les entreprises privées, à la différence du contrat de travail (fruit du consentement réciproque des parties pour organiser leur relation), le règlement intérieur apparaît comme une sorte de « loi patronale » unilatérale, expression d'un pouvoir discrétionnaire de ce dernier au sein de l'entreprise. Par essence, le règlement intérieur est une émanation de la souveraineté du chef d'entreprise dans le cadre de l'organisation du travail. Cependant, cette souveraineté n'est qu'apparente. En réalité, elle n'appartient pas au dirigeant en tant qu'individu, mais à l'entreprise, entité économique, cette dernière étant le cadre de l'exercice de cette souveraineté. Le chef d'entreprise exerce ses pouvoirs au nom de cette structure et dans les limites que celle-ci lui confère. Ceux-ci s'arrêtent aux portes de l'entreprise. Ainsi, s'il doit exister une subordination, elle ne peut être comprise comme une subordination à la volonté personnelle du dirigeant, mais comme une subordination à l'ordre organisationnel et fonctionnel de l'entreprise. Cette distinction essentielle permet de relativiser la portée du pouvoir patronal et de préserver la liberté de conscience du salarié en dehors du cadre professionnel. En d'autres termes, l'entreprise ne saurait étendre sa souveraineté, par le truchement de l'employeur, sur la vie personnelle et spirituelle de ses salariés en prenant appui sur le lien de subordination.

Le lien de subordination, notion juridique exclusivement professionnelle

D'ailleurs, sur le plan juridique, le lien de subordination, en droit français, est avant tout une notion juridique strictement limitée au cadre professionnel. Il ne saurait, pour ainsi dire, exister, au sein de la République, une subordination des individus à un pouvoir extérieur autre que la soumission aux lois, principes et valeurs qu'exige la notion d'État de droit, soumission à laquelle l'État est tenu. Le lien de subordination est simplement un critère permettant de qualifier le contrat de travail. Pour cause, afin de caractériser la relation de travail, les juges recherchent l'existence d'un pouvoir unilatéral de commandement, c'est-à-dire la capacité de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 novembre 1996, dit « Société Générale », illustre parfaitement cette approche. Selon cet arrêt, « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ». L'arrêt rappelle que la relation de travail induit un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, pouvoir unilatéral exercé dans le cadre strict de l'entreprise. Il en résulte que la liberté religieuse du salarié s'émancipe nécessairement de cette autorité dès lors que l'on sort du périmètre du lien de subordination. En d'autres termes, l'autorité de l'employeur s'arrête là où commence la vie personnelle du salarié.

La protection de la sphère intime et spirituelle du salarié contre toute ingérence disciplinaire

L'analyse de cet arrêt, fruit d'une jurisprudence constante, met en lumière les limites claires du lien de subordination. S'il structure la relation de travail, il ne saurait empiéter sur la sphère intime et spirituelle de la personne du salarié. La liberté individuelle, et plus encore la liberté religieuse, s'enracinent dans le pouvoir d'autodétermination propre à chaque être humain. Ce pouvoir leur permet de se définir par leurs choix, leurs croyances et leurs valeurs. En protégeant cet espace d'autonomie, la Cour de cassation réaffirme que l'entreprise, lieu d'autorité et de hiérarchie, ne peut, sous aucun prétexte, devenir un espace de négation des libertés individuelles des salariés. Ainsi, le fait de licencier une salariée pour avoir remis, en dehors de son temps et lieu de travail, une bible à une mineure hospitalisée constitue à très juste titre une mesure discriminatoire. Il s'agit en effet d'une atteinte injustifiée à la liberté religieuse et à la perspective d'autodétermination spirituelle. L'acte incriminé ne relevant ni de la sphère professionnelle ni du périmètre du lien de subordination, aucune sanction disciplinaire ne pouvait légitimement être fondée sur ce motif. Cette décision vient donc consolider la reconnaissance d'un véritable espace de liberté religieuse autonome, au sein duquel la personne salariée demeure pleinement titulaire de ses droits fondamentaux, indépendamment de son statut professionnel. En dépit de la consécration de cet espace autonome de liberté religieuse, cet arrêt est le fruit d'un témoignage fort. Dans la réalité, cette autonomie est souvent malmenée. Elle est, et demeure, une bataille. L'entreprise, en tant que communauté de travail soumise à des impératifs d'organisation, de cohésion et parfois de neutralité, impose encore certaines restrictions illégitimes à l'expression religieuse. C'est précisément dans cette tension entre respect des libertés individuelles et exigences propres à la vie collective que se dessine un équilibre fragile, celui que nous examinerons désormais à travers la voie tracée par la Cour de cassation.

2 UN CHEMIN REDESSINÉ : UN ÉQUILIBRE DÉLICAT ENTRE NEUTRALITÉ ET LIBERTÉ

Le fait générateur du contentieux ayant donné lieu à cet arrêt permet de saisir que le fait religieux oscille entre deux forces antagoniques à savoir, d'une part, une tentative d'instrumentalisation tendant à détourner les règles qui l'encadrent de leur finalité et, d'autre part, une incompréhension manifeste de sa teneur. Cette dernière justifie la réaffirmation de l'idée selon laquelle la seule référence religieuse, hors du temps de travail, ne saurait être assimilée à un abus ou à un prosélytisme fautif. Si la première hypothèse constitue une circonstance aggravante de discrimination justifiant la sanction qui en découle, la seconde, bien que le contrevenant puisse invoquer sa méconnaissance de la réglementation, demeure tout autant passible de sanction.

Cela tient à deux principes généraux de droit : *nemo censetur ignorare legem* et *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*. Ces principes s'appliquent d'autant plus à la situation d'un chef d'entreprise, opérateur économique avisé, qui se conforme au standard de l'individu raisonnable. Ainsi, cet arrêt tout en responsabilisant les chefs d'entreprise tend à redessiner la voie vers une neutralité raisonnée. Celle-ci s'avère nécessaire tant à la réduction du risque d'instrumentalisation de la notion neutralité, qu'à la consolidation du pacte laïque.

• Vers une neutralité raisonnée

Un instrument de régulation et non un principe absolu

Cet arrêt n'a pas vocation à consacrer un principe nouveau, ni à fournir une interprétation inédite du principe de neutralité, envisagé depuis longtemps comme un outil de conciliation entre intérêts économiques et libertés individuelles. La Cour de cassation invite les chefs d'entreprise à adopter une rigueur mesurée, visant à déterminer les conditions dans lesquelles la neutralité peut être appréhendée comme « raisonnée ». Dans cette perspective, la neutralité assure sa fonction originelle : prévenir les dérives discriminatoires et l'instrumentalisation des convictions religieuses des salariés. Son application doit concilier les exigences de l'entreprise et le respect des droits fondamentaux des salariés. C'est précisément cette conception nuancée de la neutralité que consacre l'arrêt, redéfinissant les contours de son application au sein de l'entreprise privée.

La neutralité raisonnée n'est pas une exigence absolue, mais un outil de régulation interne, toujours proportionné et justifié. L'employeur, premier acteur de cette démarche, incarne la souveraineté de l'entreprise et doit se montrer religieusement neutre. Dans la pratique, cela implique une obligation d'indifférence à l'égard des convictions religieuses de ses salariés. Cette approche correspond à la vision institutionnelle de la neutralité, qui, selon M. le Professeur Jacques Robert, est à la fois « négative et positive ». Cependant, certaines entreprises privées peinent encore à intégrer cette vision raisonnée dans la gestion du fait religieux.

Les pratiques managériales face au fait religieux : déni, tolérance et ajustement

Une étude menée auprès de managers identifie trois postures face aux manifestations religieuses : le déni, l'acceptation sans condition, et la gestion au cas par cas au moyen d'accommodements raisonnables. « Le déni consiste à ignorer ou minimiser ces manifestations, justifiant souvent cette posture par le principe de neutralité. Cela peut créer un manque de règles claires et transférer aux managers de proximité la gestion du fait religieux, générant anxiété et frustration. L'acceptation sans condition se traduit par une tolérance totale, parfois motivée par la recherche de la paix sociale. Elle comporte toutefois le risque de dérives, d'inégalités et de tensions. La gestion au cas par cas, *via* des accommodements raisonnables, examine chaque situation individuellement, en évaluant son impact sur l'organisation et les autres salariés ». Ces trois postures ne convergent pas toutes vers une neutralité raisonnée. En effet, le déni et l'acceptation sans limite s'éloignent de ce principe, le premier par une négation du phénomène, le second par un excès de tolérance. C'est ce qui explique le fait que la gestion du fait religieux dans les entreprises privées suscite autant de tensions et de frictions. Néanmoins, la dernière approche semble vouloir concilier la liberté religieuse et le fonctionnement de l'entreprise dans le strict respect du cadre légal.

L'accommodement raisonnable au service d'une neutralité pragmatique et proportionnée

Combinant le respect des convictions religieuses et les impératifs organisationnels, elle incarne véritablement la neutralité raisonnée. Elle invite les chefs d'entreprise à adopter une attitude mesurée à l'égard des convictions des salariés, dans le cadre professionnel et extraprofessionnel, en équilibrant neutralité interne et respect absolu de la vie personnelle. Cette posture est, selon notre point de vue, le terreau de la « promotion d'un cadre de travail respectueux des pratiques, croyances ou particularismes des salariés (tabous alimentaires, fêtes religieuses, usages vestimentaires, etc.) » (39) . Partant, la neutralité, raisonnée et raisonnable devient, dans une certaine mesure, la déclinaison d'une égalité dynamique. Elle permet au juge, en cas de contentieux, de s'assurer que les décisions des employeurs restent conformes aux principes de non-discrimination. Cette gestion raisonnée du principe de neutralité peut se faire au moyen de l'obligation d'accommodement raisonnable dans la mesure où cette forme de conciliation est « portée par une ambition d'ordre éthique, incarnée dans la normativité internationale et transnationale des droits de la personne, avec les valeurs qui la sous-tendent : dignité humaine, liberté, solidarité et égalité » (40) . Elle prend ainsi en compte les grandes valeurs reconnues par la société française : liberté, égalité, fraternité et laïcité, structurées par le sens de la mesure, de la proportionnalité.

L'examen de la neutralité raisonnée et des accommodements raisonnables montre que la laïcité ne se limite pas à l'interdiction ou à la tolérance des pratiques religieuses. Elle repose sur un équilibre dynamique entre respect des convictions et impératifs organisationnels, conciliant liberté individuelle et cohésion ou paix sociale dans l'entreprise. C'est à partir de ce socle, combinant cadre juridique et valeurs éthiques partagées, que peut se construire un véritable pacte laïque, dépassant le simple cadre des entreprises privées, capable de garantir la liberté de conscience tout en consolidant les principes de neutralité et d'égalité dans la société de façon générale.

• Vers la consolidation du pacte laïque

Un compromis évolutif issu des tensions sociales

Les législations contemporaines ont vocation à épouser les contingences sociales et à traduire, dans la norme, les transformations des valeurs collectives. Elles tendent, en définitive, à garantir au sein des communautés humaines un compromis : celui de la coexistence pacifique. Or ce compromis n'est pas immuable. Il se façonne et se reformule au gré des évolutions sociétales. Il constitue, à proprement parler, l'expression d'un contrat social continuellement renégocié, dont le fondement repose sur la reconnaissance de l'égale dignité morale de tous les êtres humains. Néanmoins, pour que ce compromis puisse voir le jour, encore faut-il qu'existe préalablement un conflit. Le conflit, en effet, est consubstantiel à la vie sociale. En effet, aucune collectivité ne saurait s'en affranchir, car il appartient à la condition humaine elle-même (41) . À mesure que les valeurs se transforment, les foyers de tension se décomposent, se recomposent et revêtent de nouvelles formes. Dès lors, les lois se doivent d'anticiper ces mutations en intégrant des mécanismes aptes à répondre à la volatilité des repères sociaux. C'est en ce sens que s'impose la consolidation du pacte laïque, objectif sans cesse poursuivi mais jamais définitivement atteint. Cet arrêt nous invite à ne pas considérer la laïcité comme un acquis, mais comme un combat perpétuel.

La transaction sociale comme méthode de régulation

La consolidation de ce pacte relève d'une responsabilité commune, fondée sur la concertation, à l'image d'un contrat social que les pouvoirs publics ont la charge d'impulser et d'entretenir. Dans cette perspective, et afin d'encourager les citoyens à s'y engager, « l'État n'a pas à distribuer des ordres, ni à imposer une contrainte disciplinaire pour accoucher un mode social ordonné ; il lui suffit de produire des structures cognitives incorporées qui soient accordées aux structures objectives et de s'assurer ainsi la soumission doxique à l'ordre établi ». La consolidation du pacte laïque suppose, en ce sens, l'implication effective de l'ensemble des acteurs concernés, selon les préceptes de la transaction sociale (. Cette dernière repose sur l'idée selon laquelle « si les individus naissent membres d'une collectivité, ils sont, par ce fait, assujettis à toutes les obligations qu'impliquent le maintien et le développement de la vie collective » . Elle permet, dès lors, « à ces derniers et aux groupes de décider pour eux-mêmes des moyens de la consolidation du pacte et de la poursuivre dans des limites qui garantissent la liberté des autres ; elle en appelle à une conception de la justice qui puisse être acceptée par des personnes ayant des conceptions divergentes du bien ». Cette transaction est nécessaire dans la mesure où les auteurs l'ayant théorisée s'accordent à reconnaître qu'elle « est un processus qui comprend de l'échange et de la négociation, du rapport de force et de l'imposition. Et justement, elle renvoie ici à la fois à des conflits d'intérêts, mais aussi à des conflits de valeur, plus ardues à démêler encore, quand entrent en jeu les multiples conceptions intériorisées par les acteurs ». Sa plasticité conceptuelle et son adaptabilité pratique en font un instrument privilégié pour la consolidation du pacte laïque dans la société en général et, dans le cadre professionnel, en particulier, où elle peut contribuer à prévenir l'émergence de tensions religieuses. En effet, elle se présente comme « un processus qui permet l'union des contraires et le dépassement de la contradiction », favorisant ainsi l'adoption de comportements citoyens au sein de l'entreprise.

La citoyenneté démocratique et l'entreprise, un espace de construction du lien laïque

La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, en proclamant ex cathedra en son article 3 que « le principe de toute souveraineté réside essentiellement dans la nation. Nul corps, nul individu ne peut exercer d'autorité qui n'en émane expressément », a établi le principe d'égalité entre tous les êtres humains, indépendamment de leurs origines, de leurs croyances ou de leur condition sociale. Par cet acte fondateur, l'homme devient citoyen, appelé à participer à une communauté politique orientée vers la construction d'un espace social pacifié et harmonieux. La citoyenneté démocratique devient, à cet égard, un autre pilier du lien social et du pacte laïque. Elle enseigne aux individus la manière de faire société et « s'inscrit dans des systèmes d'échanges réciproques au sein desquels chacun peut être traité à parité ». L'entreprise privée, parce qu'elle constitue un espace de relations sociales et de pouvoirs, ne saurait être soustraite à l'application des principes de la citoyenneté démocratique, dont elle doit, au contraire, être l'un des vecteurs de mise en œuvre.

Conclusion. - L'arrêt du 10 septembre 2025 s'inscrit pleinement dans cette logique. Il fixe deux orientations majeures. D'une part, il affirme une neutralité sur mesure et raisonnée qui s'oppose à ce qu'un principe, transposé du service public au secteur privé, se transforme en instrument de contrôle étendu et abusif des convictions personnelles. D'autre part, il permet une consolidation du pacte laïque, visant à assurer une séparation effective entre la vie professionnelle et la sphère personnelle.

En ce sens, la Cour de cassation rappelle avec fermeté que la liberté religieuse du salarié, dès lors qu'elle s'exerce en dehors du cadre professionnel, demeure inviolable. Par cette décision, elle délimite le périmètre de la neutralité, conciliant ainsi le respect des valeurs de l'entreprise avec la protection de la sphère intime des salariés. L'arrêt marque ainsi une étape significative dans la consolidation du pacte laïque au sein des entreprises privées en affirmant sa nature évolutive et son indissociabilité de la pérennité du contrat social républicain.

(1) Comité interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté, « Égalité et citoyenneté : la République en actes », réunion interministérielle, 6 mars 2015 (<https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/Carrières%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20des%20chances/Comiteinterministeriel-Egalite-Citoyennete-6mars2015.pdf>).

(2) « Cette loi se construit autour d'un double socle : la séparation des Églises et de l'État et le respect de la liberté religieuse, on l'oublie parfois » (M.-J. Redor-Fichot, G. Armand et J.-M. Larralde (dir.), « Quel avenir pour la laïcité cent ans après la loi de 1905 ? », in Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux, 4 | 2005, p. 2).

(3) J. Colonna et V. Renaux-Personnic, *Le fait religieux dans l'entreprise*, éd. PUAM, Aix Marseille, 2018, p. 16.

(4) Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-22.722 FS-B, voir SSL no 2160, 17 nov. 2025, p. 13, note J.-R. Le Meur.

(5) J. Baubérot, *Vers un nouveau pacte laïque*, éd. Seuil, Paris, 1990, p. 19-29.

(6) Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC), art. 18 ; Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), art. 9 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), art. 18 ; DDHC, art.10, etc. La liberté de conscience demeure un principe fondamental reconnu par les lois de la République. Les décisions du Conseil constitutionnel en témoignent : Cons. const., 23 nov. 1977, no 77-87 DC ; Cons. const., 18 oct. 2013, no 2013-353 QPC ; Cons. const., 29 mars 2018, no 2017-695 QPC.

(7) CEDH, 26 oct. 2000, no 30985/96, Hassan et Tchaouch c. Bulgarie. Dans l'arrêt *Kokkinakis c. Grèce* (CEDH, 25 mai 1993, no 14307/88, cette juridiction précise que « la liberté de pensée, de conscience et de religion, consacrée par l'article 9 de la Convention, représente l'une des assises d'une "société démocratique" au sens de la Convention. Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents (Cour européenne des droits de l'Homme, Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, Liberté de pensée, de conscience et de religion, mis à jour au 31 mai 2018, p. 8.

(8) P. Waquet, Y. Struillou, L. Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, éd. Économica, Paris, (2014), 2025, p. 297.

(9) Il s'agit de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(10) C. Mathieu, « Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise », Centre de recherche de l'Université de Franche-Comté, in RDT 2012, p. 7.

(11) J. Colonna et V. Rénaux-Personnic, *Le fait religieux dans l'entreprise*, p. 12, précité note 3.

(12) Cass. soc., 24 mars 1998, no 95-44.738, Bull. civ. V, no 171.

(13) Cass. soc., 16 déc. 1981, no 79-41.300, Bull. civ. V, no 968.

(14) C. Mathieu, *Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise*, précité note 10.

(15) C'est d'ailleurs ce que prévoient les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail qui disposent que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

(16) Par ailleurs, la Cour n'a pas trouvé de violation de l'article 9 dans le cas du renvoi d'une infirmière travaillant dans un service gériatrique pour avoir refusé d'ôter sa croix en pendentif ou de la porter soit sous la forme d'une broche, soit rentrée sous un col roulé ; devant le juge national, les supérieurs de la requérante avaient expliqué qu'il y avait un risque qu'un patient perturbé s'emparât du pendentif, tirât celui-ci et se blessât lui-même ou blessât l'intéressée, ou que la croix pendît et entrât par exemple en contact avec une plaie ouverte (CEDH, 27 mai 2013, no 48420/10, no 59842/10, no 51671/10, no 36516/10, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, §§ 96-100 ; Cour européenne des droits de l'Homme, *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, p. 37.).

(17) P. Waquet, C. Wolmark, *Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise ?* RDT 2009, p. 488.

(18) *Ibid.*, p. 485.

(19) En dehors du milieu hospitalier, une entreprise privée peut légitimement imposer à ses employés un code vestimentaire afin de projeter une certaine image commerciale. Cependant, aussi légitimes soient-ils, ces intérêts de l'employeur ne sont pas absolus et doivent toujours être mis en balance avec le droit de l'intéressé de manifester sa religion. (CEDH, 27 mai 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, §§ 94-95 précité note 16 ; Cour européenne des droits de l'Homme, *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, p. 37). A contrario, l'assemblée plénière de la Cour de cassation, par un revirement de jurisprudence, a confirmé le licenciement d'une salariée d'une crèche en indiquant qu'en tant qu'entreprise privée cette dernière pouvait légitimement imposer une restriction à la liberté religieuse de ses salariés si cela était justifié par la nature des tâches à accomplir et proportionné au but recherché (Cass. ass. plén., 25 juin 2014, no 13-28.369, Bull. ass. plén., no 1).

(20) Ministère du Travail, « *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées* », version candidats/salariés, janv. 2017, mis à jour janv. 2023, p. 9.

(21) CEDH, 13 nov. 2007, no 57325/00 ; M. Verdussen et P. Joassart, « *La vie privée au travail* », Centre de recherche sur l'État et la Constitution, éd. Anthemis, Belgique 2001 pp. 138-139.

(22) F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, éd. LGDJ, Paris, 2000, p. 19-20.

(23) Ministère du travail, *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées*, précité note 20, p. 9.

(24) CJUE 14 mars 2017, no C-188/15, *Bougnaoui et ADDH c. Micropole SA*.

(25) J. Colonna et V. Rénaux-Personnic, *Le fait religieux dans l'entreprise*, p. 34, précité note 3.

(26) La Cour de cassation reste ainsi fidèle à la position des juges européens. En effet, cette idée de conciliation équilibrée ressort bien dans l'affaire *Leyla Sahin c. Turquie*. Dans son arrêt, la Cour européenne des droits de l'Homme nous rappelle que « dans une société démocratique, ou plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté de manifester sa religion ou ses convictions de limitation propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun » (CEDH, 10 nov. 2005, no 44774/98, *Leyla Sahin c. Turquie*, no 106).

- (27) Cons. const., 21 févr. 2008, no 2008-562 DC, cons. 11 à 26.
- (28) G. Canivet, Positions et composition dans la genèse d'une liberté fondamentale - Les contours évolutifs de la liberté individuelle dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, Les cahiers du Conseil constitutionnel, Titre VII, no 7, oct. 2021, no 1.
- (29) J. Rawls, Théorie de la justice, éd. Points, traduction de l'anglais par C. Audiard, France, 2009, pp. 29-30.
- (30) J. Dé choz, Les rapports de travail : du lien de subordination au lien d'assujettissement Dr. ouvr. 2014, no 786, p. 12.
- (31) Ibid., p. 14.
- (32) A. Supiot, Les nouveaux visages de la subordination, Dr. soc. 2000, no 2, p. 131.
- (33) L'État de droit implique, dans ce contexte, « une confiance absolue placée dans le droit, la croyance dans les vertus de la dogmatique juridique pour atteindre les objectifs que l'on s'assigne, la prévalence ou la prééminence des valeurs auxquelles on est attaché (J. Chevalier, L'État de droit, 7e éd. Montchrestien, coll. Clefs, Paris, 2023, p. 59).
- (34) F. Rosa, Le critère du lien de subordination à l'épreuve du travail de plateforme : quelques éléments d'explication sur le contexte français, Labour et Law issues, vol. 6, no 2, 2020, p. 148.
- (35) Cass. soc., 13 nov. 1996, no 94-13.187, Bull. civ. V, no 386.
- (36) Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise s'entend de l'indifférence à la religion, non de sa prise en considération (C. Mathieu, Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise, p. 6, précité note 10).
- (37) Négative parce que la république admet toutes les manifestations diverses des pensées et ne rejette aucune idéologie. En les accueillant toutes, elle ne saurait en choisir une dont elle se ferait officiellement le champion et dont il s'instituerait la propagandiste. Cela ne signifie certes point que l'État ne puisse avoir lui-même ses secrètes préférences. Mais il doit se garder de les afficher, de soutenir ceux qui les partagent ou de tenter de les imposer aux autres par pression. La neutralité positive implique l'engagement de l'État d'assurer dans sa quotidienneté vécue, le libre exercice de sa religion, lui permettant d'en observer les règles (J. Robert, « La liberté religieuse », Rev. int. droit comparé, vol. 46 no 2, avr.-juin 1994, pp. 632-633). Dans ce texte, l'auteur produit cette réflexion en traitant du concept de laïcité. Donc, neutralité de l'État par rapport à la religion. J'ai utilisé, par analogie, sa réflexion pour construire un raisonnement sur la neutralité de l'employeur au sein de l'entreprise privée.
- (38) E. Arnoult-Brill et G. Simon, Le fait religieux dans l'entreprise, Les avis du conseil économique, social et environnemental, nov. 2013, p. 16.
- Retour au texte(39)
- F. Guiomard et S. Robin-Olivier (dir.), Diversité et discriminations raciales, éd. Dalloz, Paris, 2009, p. 7.
- (40) P. Bosset, Droits de la personne et accommodements raisonnables. Le droit est-il mondialisé, Rev. interdisciplinaire d'études juridiques, févr. 2009, p. 4, <https://doi-org.ezproxy.uca.fr/10.3917/riej.062.0001>.

(41) « La société démocratique est une société de l'acceptation et de l'institutionnalisation du conflit. L'autonomie collective ne peut se réaliser qu'au travers des oppositions d'idées et d'intérêts qui divisent les membres de la société démocratiques » (P. Gérard, *Droit et Démocratie : réflexions sur la légitimité du droit dans la société démocratique*, nouvelle édition [en ligne], Bruxelles, Presses de l'Université Saint Louis, 1995 (généré le 4 juin 2019), p. 65, <http://books.openedition.org.ezproxy.uca.fr/pusl/18040>). Par ailleurs, il faut noter à juste titre que « la démocratie moderne fut construite par l'intelligence, l'engagement et le sacrifice » (L. Assier-Andrieu et autres, *Le temps du droit*, *Dr. sociétés* 2000 no 46, complexité à l'œuvre, p. 665).

(42) P. Bosset, *Droits de la personne et accommodements raisonnables. Le droit est-il mondialisé ?*, p. 89,

(43) Il s'agit de donner aux salariés le sentiment qu'ils sont traités comme des citoyens à part entière là où ils travaillent autant que là où ils résident et là où ils militent. Il s'agit de faire en sorte que les mêmes hommes ne se sentent pas ni moins libres, ni moins influents dans les organismes économiques où ils exercent une activité professionnelle que dans les collectivités territoriales où ils se sont fixés » (P. Waquet, Y. Struillou et L. Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, p. 225, précité note 8).

(44) S. Pinon, *Le positivisme sociologique : l'itinéraire de L. Duguit*, *Rev. Interdisciplinaire d'études juridiques*, 2011/2 vol. 67, p. 77. <https://www-cairn-info.ezproxy.uca.fr/revue-interdisciplinaire-d-etudesjuridiques-2011-2-page-69.htm> p. 75.

(45) N. Fraser, *Justice sociale, redistribution et reconnaissance*, *Revue du MAUSS*, 2004/1, p. 158.

Retour au texte(46)

C. Gibout, M. Blanc, J. Foucart, *Transactions sociales et sciences de l'homme et de la société*, *Pensée plurielle*, 2009/1, no 20, p. 7.

(47) M. Blanc, *La transaction sociale : genèse et fécondité heuristique*, *Pensée plurielle*, 2009/1 no 20, p. 31. <https://www-cairn-info.ezproxy.uca.fr/revue-pensee-plurielle-2009-1-page-25.htm>

(48) R. Castel, *La citoyenneté sociale menacée*, *Cités*, 2008/3, no 35, p. 134. <https://www-cairn-info.ezproxy.uca.fr/revue-cites-2008-3-page-133.htm>



Refus de visite domiciliaire et obligation de sécurité en télétravail

Semaine Sociale Lamy, N° 2167, 12 janvier 2026

Par Romain Marié

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322 FP-B

Cet arrêt de la Cour de cassation en date du 13 novembre 2025 (Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322 FP-B) illustre à quel point le télétravail est un mode d'organisation qui n'en finit pas de soulever des interrogations. Dans cet arrêt, sont mis en balance d'un côté l'obligation qui pèse sur l'employeur d'évaluer les risques professionnels sur le lieu de travail et de l'autre le droit au respect à la vie privée dont bénéficie le salarié. Mais l'employeur ne dispose pas de la même maîtrise des conditions de travail, selon que le salarié exerce son activité dans l'entreprise ou à domicile, particulièrement en télétravail. L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 rappelle d'ailleurs dans son article 3.4 relatif aux règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail 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 ».

Par la décision d'espèce, la Cour de cassation est interrogée sur deux questions principales : l'employeur est-il en mesure de subordonner l'instauration du télétravail, préconisé par le médecin du travail, à une visite du domicile pour vérifier sa conformité aux règles de sécurité ? Et à défaut, manquerait-il à son obligation de sécurité s'il renonçait à recourir au télétravail après que le salarié lui a interdit l'accès à son domicile ? À ces deux questions, la Cour de cassation répond de manière limpide en considérant que l'employeur ne peut pas se soustraire à l'avis du médecin du travail, qui a recommandé de placer le salarié en télétravail, au seul motif que ce dernier ne l'a pas autorisé à pénétrer dans son domicile.

En l'espèce, un médecin du travail propose à plusieurs reprises divers aménagements du poste de travail d'une salariée. Il invite l'employeur à mettre en place le télétravail à raison de deux puis trois jours par semaine « afin de permettre une reprise du travail dans des conditions compatibles avec l'état de santé de la salariée ». L'employeur produit un diagnostic de conformité de l'aménagement du poste en télétravail délivré par une société extérieure indépendante que la salariée lui a communiqué.

Si ce diagnostic est certes fourni, il n'est pas « fait état de la visite du domicile dans les conditions de la candidature au télétravail ». Le contrôle réalisé par cette entreprise ne s'est, semble-t-il, pas déroulé dans les termes prévus par la charte ou l'accord collectif. L'employeur a alors estimé qu'il n'était pas de nature à se substituer à une visite de sécurité au domicile. Il demande en conséquence à la salariée d'accéder à son domicile afin de vérifier sa conformité aux règles de sécurité et aux conditions de travail. Elle s'oppose à cette requête au nom du droit au respect à l'intimité de sa vie privée et familiale. En réaction, il refuse de la placer en télétravail.

Devant la juridiction prud'homale, elle sollicite le paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi du fait de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité. Les juges du fond, que ce soit au premier (CPH, Nîmes, 28 sept. 2021, n° F19/00351) ou au second degré (CA Nîmes, 5 mars 2024, n° 21/03832), rejettent sa demande au motif qu'il a bien pris en considération les recommandations émises par le médecin du travail en cherchant à mettre en place le télétravail. S'il n'a pu le faire, c'est uniquement en raison du refus de la salariée de lui laisser l'accès à son domicile. La cour d'appel reproche également à l'intéressée de ne pas avoir précisé la nature de la pathologie qui était à l'origine des préconisations du médecin du travail, ce qui rendait impossible de distinguer en quoi l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation censure ce raisonnement au motif que l'employeur avait bien manqué à son obligation de sécurité dès lors qu'il avait refusé de mettre en place le télétravail préconisé par le médecin du travail au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile dont elle peut interdire l'accès au nom du droit au respect de sa vie privée et familiale. Les juges du droit ont ainsi réaffirmé dans un premier temps que le domicile, sanctuaire indissociable du droit au respect de la vie privée et familiale du salarié, échappe au contrôle de l'employeur et dans un second temps que les recommandations du médecin du travail ont une portée contraignante sauf si elles font l'objet d'une contestation en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail.

UN REFUS DE VISITE DOMICILIAIRE FONDÉ SUR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

• La sanctuarisation du domicile face aux exigences de sécurité de l'employeur

Le respect de la vie privée ou de l'intimité de la vie privée relève des libertés fondamentales (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-11.860 FS-B, L. Noé, Échanges privés via la messagerie professionnelle et nullité du licenciement, JSL, févr. 2025, p. 23). Le droit à l'inviolabilité du domicile a également une valeur constitutionnelle (Cons. const., 29 déc. 1983, n° 83-164 DC ; Cons. const., QPC, 9 avr. 2015, n° 2015-464). L'usage fait par le salarié de son domicile est constitutif de la vie privée et il est en droit d'en refuser l'accès (Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-43.282, Bull. civ. V, n° 3, J. Mouly, Du pouvoir de l'employeur de réglementer l'usage par le salarié de son domicile, D. 2009, p. 1316). La Cour de cassation a par ailleurs eu l'occasion de souligner que l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constituait nécessairement une immixtion dans sa vie privée. Elle a récemment confirmé cette solution en matière de télétravail (Cass. soc., 19 mars 2025, n° 22-17.315 FP-B, JCP S 2025, 1141, B. Bossu).

• La portée juridique du refus de visite et ses implications pour l'obligation de sécurité

La salariée était donc fondée à s'opposer à la demande de visite de l'employeur, sans que cette décision, qui était parfaitement légitime, ne puisse lui être reprochée, quand bien même s'inscrivait-elle dans le cadre d'un télétravail préconisé pour motif médical. L'arrêt prend soin de rappeler que le droit au respect du domicile est expressément consacré par de nombreux textes supranationaux et nationaux, notamment par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, par l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et enfin par l'article 9 du Code civil (B. Teysié, *Le domicile à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, Dr. soc. 2024, p. 526). Bien que non directement visé par les juges du droit, l'article L. 1121-1 du Code du travail sanctionne également toute atteinte à une liberté individuelle qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Cette sanctuarisation du domicile, affirmée dès lors que le télétravail est recommandé par le médecin du travail, est transposable aux hypothèses où il est mis en œuvre par un accord collectif, par une charte ou par un avenant au contrat de travail (Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08-44.869, Bull. civ. V, n° 86, G. Loiseau, *L'occupation du domicile à des fins professionnelles, une immixtion dans la vie privée*, JCP S 2010, 1218). Si certains accords prévoient que l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, les représentants du personnel, l'inspecteur du travail ou le médecin du travail sont susceptibles, après avoir recueilli l'accord du salarié, d'avoir accès à la pièce dédiée au télétravail (voir par ex., *Accord d'entreprise sur le télétravail*, La vie active, 15 oct. 2025, art. 10), la plupart lui imposent d'attester sur l'honneur de la conformité de son domicile aux règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (voir par ex., *Accord d'entreprise sur le télétravail*, Concentrix Vitre France, 7 nov. 2025, art. 6). La valeur juridique de cette déclaration est d'ailleurs fortement sujette à caution, particulièrement dans l'hypothèse où l'employeur chercherait à écarter sa responsabilité lorsqu'elle est engagée pour manquement à l'obligation de sécurité. Ces clauses qui sont souvent de pur style révèlent combien l'employeur est soumis à des injonctions contradictoires : d'une part, respecter la vie privée du salarié en tant que liberté fondamentale, d'autre part, se conformer à son obligation de sécurité.

Tenu d'une obligation de sécurité, il doit prendre des mesures, autres que la seule visite du domicile, pour assurer la sécurité des salariés et protéger leur santé physique et mentale : attestation de conformité établie par un organisme tiers agréé, questionnaire adressé aux intéressés pour s'assurer que les conditions de travail sont adéquates... Les services de prévention et de santé au travail proposent parfois de réaliser des études de poste au domicile des télétravailleurs, sous réserve d'avoir obtenu leur accord préalable. L'intrusion de l'employeur dans la vie privée est alors moins directe. En l'espèce, le manquement à l'obligation de sécurité était constitué par le non-respect des préconisations du médecin du travail que l'employeur ne pouvait justifier au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile.

LE CARACTÈRE CONTRAIGNANT DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

• La prééminence de l'avis médical dans l'organisation du poste et du télétravail

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, au rang desquelles figure le télétravail (C. trav., art. L. 4624-3).

Le télétravail fait, en effet, partie des mesures de reclassement qu'il est susceptible de préconiser à titre préventif ou thérapeutique (Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296 F-D), dès lors que le médecin estime que l'état de santé du salarié le justifie. L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-6), peu importe que le télétravail n'ait pas été mis en place au sein de l'entreprise, si « l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail » (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472 F-B, M. Vericel, Obligation de reclassement du salarié inapte et mise en place du télétravail, RDT 2023, p. 426). Il doit, dans le cadre de l'avis d'inaptitude, favoriser l'aménagement de l'emploi du salarié en télétravail s'il est compatible avec l'exercice de ses fonctions (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-28.898, inédit). Bien que le passage en télétravail soit, dans un contexte de reclassement, obligatoire pour l'employeur, il est facultatif pour le salarié qui est toujours libre de le refuser et d'assumer les conséquences qui en découleraient. Le télétravail à vocation médicale perd tout caractère volontaire, au moins à l'égard de l'employeur à qui il s'impose.

• L'impérativité de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail

En cas de refus de suivre l'avis et les indications ou propositions émis par le médecin du travail, l'employeur doit lui faire connaître, ainsi qu'au salarié, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-6). Il est tenu d'indiquer précisément les raisons matérielles ou techniques qui empêchent le déploiement concret des mesures suggérées par le médecin du travail (A. Gardin, La réforme des règles relatives à la santé au travail : entre ombres et lumière, RJS 4/17, p. 279). Une distinction est alors peut-être à opérer suivant la nature des motifs de contestation invoqués, pour déterminer si l'employeur inscrit son action dans le cadre de l'article L. 4624-6 du Code du travail ou dans celui de l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Or, en l'espèce, la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut pas écarter la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que la salariée lui a interdit l'accès à son domicile. Les juges du droit laissent néanmoins une porte de sortie à l'employeur : l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du Code du travail.

• Les mécanismes de contestation

Les contestations relatives aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail, mentionnés à l'article L. 4624-7 du Code du travail, peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond dans un délai de 15 jours à compter de leur notification à l'employeur et au salarié de l'avis du médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-45 ; Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-24.061 FS-P, M. Babin, Contestation de l'avis du médecin du travail, point de départ du délai de 15 jours, JCP S 2021, 1183). La saisine du conseil de prud'hommes ne suspend pas le caractère exécutoire et impératif de l'avis initial du médecin du travail. Si ce dernier a préconisé des aménagements ou adaptations du poste occupé par le salarié, sous forme de télétravail comme en l'espèce, ils doivent être mis en œuvre malgré la contestation de l'avis médical (Cass. soc., 14 janv. 1998, n° 95-42.155, inédit). La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions ou indications faisant l'objet de la contestation. En l'absence d'une telle procédure, l'avis d'inaptitude s'impose aux parties et au juge (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-23.662 FS-B ; Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 22-12.833 FS-B, M. Babin, Contestation de l'avis d'inaptitude : le temps de l'action et l'office du juge, JCP S 2023, 1335).

• Une réinterprétation de l'obligation de sécurité dans un contexte de télétravail

Bien que cette décision de la Cour de cassation ne soit guère contestable, elle pose néanmoins en creux la question de l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur lorsque le salarié exerce son activité professionnelle en dehors des locaux de l'entreprise, spécifiquement en télétravail. Si le domicile n'est raisonnablement pas assimilable au lieu de travail, que seul l'article R. 4221-1 du Code du travail semble d'ailleurs définir aujourd'hui, et ne peut être à ce titre soumis à toutes les règles d'hygiène et de sécurité visées dans les divers textes législatifs et réglementaires, il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité de l'employeur reste intacte. Aucun texte n'exclut les télétravailleurs, qui bénéficient en application de l'article L. 1222-9 du Code du travail des mêmes droits que ceux qui sont dans les locaux de l'entreprise, du périmètre de cette obligation. Nul doute que cette obligation de sécurité de l'employeur doit être adaptée, sans pour autant être atténuée ou dénaturée, au degré de maîtrise dont il dispose sur les conditions de travail et à l'impossibilité de prendre des mesures d'application directe au domicile du salarié (M. Babin, Télétravail et santé : le risque à distance ?, JCP S 2020, 3018).



Travail dissimulé : les sanctions du droit français ne s'appliquent pas en cas de travail exécuté à l'étranger

Semaine Sociale Lamy, N° 2167, 12 janvier 2026

Par Fabienne Jault-Seseke

Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 23-10.637 FS-B

Les faits à l'origine de l'affaire sont assez simples. Peu après avoir été embauché par une société française, pour travailler dans une raffinerie en Belgique, un travailleur démissionne. Il allègue que sa démission est causée par les manquements graves de l'employeur et invoque une situation de travail dissimulé au soutien de sa demande d'indemnités. Il saisit les juridictions françaises et se fonde sur une clause de choix de loi figurant dans le contrat de travail pour revendiquer l'application de la loi française.

Cette simplicité n'est qu'apparente. En effet, premièrement, aucun contrat écrit signé par les deux parties n'existe et l'exécution de la relation de travail s'est faite conformément non pas à un contrat mais à deux contrats prérédigés par l'employeur, un contrat local (contrat belge) et un contrat dit international, comportant une clause de choix de la loi française : l'absence de signature du contrat fait naître ici un débat sur la validité du choix de la loi.

Une seconde difficulté tient à la qualification du travail dissimulé. On sait que les raisonnements menant à la détermination de la loi applicable ne sont pas les mêmes selon que l'on se situe en droit du travail, en droit de la sécurité sociale ou encore en droit pénal. Le travail dissimulé est au croisement de ces trois disciplines ce qui rend particulièrement difficile l'identification de la loi applicable. Si la question du travail dissimulé dans les relations transfrontières n'est pas inédite, elle est généralement envisagée dans le cadre de détachements réalisés en France⁽¹⁾. Ici, le cas de figure est différent : le travailleur a été directement recruté pour travailler à l'étranger. D'où l'intérêt de l'arrêt.

La cour d'appel avait décidé de faire application de la loi française au contrat de travail. Elle avait également jugé qu'en considération de cette dernière, l'infraction de travail dissimulé était constituée. L'employeur forma un pourvoi en cassation en critiquant ces deux points. La Cour de cassation lui donne partiellement raison : si elle approuve la cour d'appel d'avoir appliqué la loi française au contrat de travail, elle estime, en revanche, que les dispositions de la loi française sur le travail dissimulé n'ont pas vocation à régir les prestations de travail réalisées en dehors du territoire français.

LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL : LA RECONNAISSANCE DU « CHOIX EXPRÈS »

• Le choix de la loi en l'absence de contrat signé

L'employeur reprochait à la cour d'appel d'avoir fait application de la loi française. Il faisait valoir, d'une part, qu'aucun contrat n'avait été conclu par écrit de telle sorte qu'il ne pouvait y avoir d'accord exprès sur la loi applicable et, d'autre part, qu'une prestation de travail unique ne peut être régie que par un contrat, de telle sorte que le juge ne saurait conclure à l'existence de deux contrats de travail distincts entre les mêmes parties soumis à des lois différentes, en l'occurrence un contrat local régi par la loi belge et un contrat international régi par la loi française.

Sur ce second point, la cour d'appel s'était appuyée sur l'article 3 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit règlement « Rome 1 », qui, non seulement permet aux parties de choisir la loi applicable à leur contrat, mais autorise aussi le dépeçage, c'est-à-dire la possibilité de désigner la loi applicable à une partie seulement de leur contrat. La cour en avait déduit qu'une relation de travail unique pouvait faire l'objet de deux contrats.

Sur le premier point, la cour d'appel avait retenu l'existence d'un écrit dans la mesure où l'employeur avait rédigé les contrats, les avait signés et adressés au salarié en lui demandant de les lui retourner signés. Elle avait estimé que l'absence de signature du salarié ne signifiait pas son absence d'accord, libre et éclairé, et que la rencontre des volontés résultait de l'exécution des deux contrats par les deux parties conformément à la lettre des écrits préparés par l'employeur. Cette exécution s'était notamment traduite par le versement de deux rémunérations, sur deux comptes distincts et avec deux bulletins de salaire.

Il en résultait pour la cour d'appel que les parties avaient voulu soumettre le contrat international à une législation autre que celle régissant le contrat local, précisément à la loi française puisque le contrat rédigé et signé par l'employeur prévoyait l'application de la loi française que le salarié n'avait jamais contestée.

• La caractérisation d'un choix exprès par l'exécution de la relation de travail

Cette solution critiquée par l'employeur invitait la Cour de cassation à préciser ce qu'est un choix de loi valide au sens de l'article 3 du règlement Rome 1. Cet article retient le principe de l'autonomie de la volonté en affirmant que le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Il précise que « le choix est exprès ou résulte de façon certaines des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause » et que « les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat ». Concernant l'existence et la validité de la clause de choix, l'article 3, § 5 renvoie à l'article 10, § 1 qui conduit à faire application de la loi qui serait applicable si le contrat ou la disposition étaient valables, c'est-à-dire en l'espèce à la loi française.

Les articles 3 et 10 sont visés par la Cour de cassation et la conduisent à rejeter l'argumentation de l'employeur. Pour la Haute juridiction, la cour d'appel a bien constaté que le contrat international se référait à la loi française tandis que le contrat local se référait à certaines dispositions du droit belge et elle a, dans l'exercice de son pouvoir souverain, constaté l'existence d'un choix exprès et non équivoque par les parties de la loi française, pour régir une partie de leur relation, celle correspondant au contrat « international ». La Cour de cassation ne prend pas la peine de revenir sur la question du dépeçage, l'ayant déjà admis dans le cadre d'une relation de travail⁽²⁾.

En outre, le schéma du double contrat (contrat principal et contrat local) tel que pratiqué en l'espèce est assez usuel⁽³⁾ et l'employeur paraissait assez malvenu à le critiquer alors qu'il en était à l'initiative. Concernant le choix exprès, la Cour de cassation, tout en s'abritant derrière l'interprétation souveraine des juges du fond, admet clairement qu'il puisse résulter d'une clause d'un contrat rédigé et signé par l'une des parties, mais non par l'autre, dès lors que la relation s'est exécutée conformément aux dispositions de ce contrat. On a ici la simple confirmation d'une solution du droit français des contrats : l'acceptation du contrat peut résulter « d'un comportement d'où l'on peut raisonnablement induire la volonté de contracter. Tel est le cas du destinataire d'une offre qui exécute le contrat qui lui a été proposé »⁽⁴⁾. À notre connaissance, c'est la première fois que la Cour de cassation en confirme la mise en œuvre à propos d'une clause de choix de loi dans un contrat international. Le consentement à la clause de choix de loi est ainsi apprécié avec souplesse. Cette jurisprudence doit être approuvée : en l'espèce, le consentement de la partie à laquelle la clause est opposée ne fait pas de doute puisque l'employeur a rédigé le contrat dans lequel elle figurait et l'avait adressé au travailleur pour signature.

Elle correspond aussi aux exigences du droit social européen telles qu'elles résultent de la directive de 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. La directive qui prévoit que l'employeur doit informer par écrit le travailleur des éléments essentiels du contrat ainsi que des caractéristiques de l'expatriation ne requiert pas la signature du travailleur⁽⁵⁾. L'article R. 1221-10 du Code du travail la transpose en droit français en mentionnant le document remis (c'est nous qui soulignons) par l'employeur au salarié. La disposition est pragmatique. Ce qui importe est que l'employeur ait informé le salarié des conditions de son expatriation et notamment de la loi applicable à la relation.

La signature du travailleur est indifférente. Si la volonté de l'employeur ne fait pas de doute et justifie que la clause lui soit opposable, celle du salarié paraît plus incertaine de telle sorte que l'affirmation de la cour d'appel selon laquelle il y a un « choix exprès » mériterait d'être nuancée. La solution n'est opportune que parce que la clause est opposée à celui qui l'a rédigée. Il serait sans doute préférable de parler de « choix résultant de façon certaine des circonstances de la cause », comme le prévoit l'article 3 du règlement Rome I.

Quoi qu'il en soit, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir dit la relation de travail régie pour partie par le droit français. Elle lui reproche en revanche d'avoir fait application des dispositions du droit français relatives au travail dissimulé.

LOI APPLICABLE ET TRAVAIL DISSIMULÉ

• Le travail dissimulé, une notion à qualification multiple

La triple dimension du travail dissimulé - droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit pénal - rend délicate la détermination de la loi applicable.

La définition du travail dissimulé donnée par l'article L. 8221-5 du Code du travail ne permet guère de privilégier une branche du droit par rapport à l'autre. En effet, en évoquant l'omission intentionnelle de déclaration préalable à l'embauche (1^o), de bulletins de paie ou d'heures travaillées (2^o), ou de déclarations sociales ou fiscales (3^o), le texte se réfère à des violations qui se rattachent tant au droit du travail qu'au droit de la sécurité sociale. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans la décision Bouygues Travaux publics a eu également l'occasion, en s'appuyant sur les travaux préparatoires des règles françaises, de mettre en lumière la diversité des objectifs qu'elles poursuivent_(6).

La cour d'appel avait condamné l'employeur pour travail dissimulé en retenant l'existence d'un montage frauduleux. Elle avait considéré que l'employeur avait établi deux contrats de travail afin de faire échapper une partie du salaire aux cotisations prévues par le droit belge et avait en conséquence retenu l'intention manifeste de l'employeur d'éluder une partie des charges sociales. Son raisonnement était fondé sur le droit français, précisément sur l'article L. 8221-5 du Code du travail. Elle n'avait toutefois pas précisé ce qui la conduisait à appliquer le droit français. Était-ce en raison du choix de la loi française pour régir la relation de travail ? Était-ce parce que les dispositions sur le travail dissimulé sont des lois de police susceptibles de s'appliquer à tout employeur français ? L'arrêt d'appel peut être lu dans les deux sens. En effet, d'un côté, il reproche à l'employeur de prétendre que le contrat de travail serait soumis à la loi belge, inscrivant ainsi le travail dissimulé dans le cadre du droit du travail. De l'autre, il mentionne également l'obligation impérative qui pèse sur l'employeur de respecter les lois sociales, ce qui fait penser au mécanisme des lois de police, qu'avait d'ailleurs invoqué le travailleur.

L'employeur, quant à lui, s'était prévalu du principe de l'unicité de la loi applicable en matière de sécurité sociale, tel qu'il résulte du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril, et revendiquait l'application de la loi belge qui était la loi du lieu d'exercice de l'activité. Il s'était donc inscrit dans le contexte du droit de la sécurité sociale. La position peut se comprendre : la question du travail dissimulé concerne indéniablement le droit de la sécurité sociale. Ce sont souvent les organismes de sécurité sociale qui s'en emparent pour obtenir réparation du préjudice financier résultant du non-paiement des cotisations et contributions sociales.

En outre, le travail dissimulé étant constitutif d'une infraction, un raisonnement inspiré du droit pénal et assez similaire à celui conduisant au jeu d'une loi de police était également envisageable. La prégnance du droit pénal en matière de travail dissimulé a d'ailleurs conduit la chambre sociale à ne rendre son arrêt qu'après avoir sollicité l'avis de la chambre criminelle_(7). Or, le droit pénal est gouverné par le principe de territorialité qui implique d'identifier un rattachement avec la France pour qu'une infraction au droit français puisse être retenue_(8). Le rattachement le plus évident tient à la réalisation du travail en France mais rien n'empêcherait de vouloir imposer une norme de comportement aux entreprises françaises et de retenir, par conséquent, comme critère de rattachement à la France l'établissement de l'employeur.

La Cour de cassation devait choisir entre ces différentes approches.

• **Rattachement à la loi du contrat ou rattachement pénal**

Un survol rapide de la jurisprudence récente des cours d'appel permet de voir qu'elles sont tentées d'appliquer à la question du travail dissimulé la loi du contrat, y compris lorsqu'il s'agit d'une loi étrangère_(9).

Comme la sanction civile du travail dissimulé, l'indemnité forfaitaire prévue au bénéfice du travailleur, n'est due qu'en cas de rupture du contrat (C. trav., art. L. 8223-1). Il y a alors une certaine logique à lui appliquer la loi du contrat. En d'autres termes, lorsque la rupture du contrat est, comme en l'espèce, régie par le droit français, il serait fait application de l'ensemble des dispositions françaises relatives à la rupture et notamment celle relative à la sanction civile du travail dissimulé. Les juridictions civiles resteraient alors indifférentes à l'aspect pénal du travail dissimulé. Serait ainsi confirmé l'éclatement entre différentes branches du droit de la notion du travail dissimulé⁽¹⁰⁾.

La chambre sociale s'est inscrite en faux en sollicitant l'avis de la chambre criminelle. Sa demande, qui porte sur le travail dissimulé lorsque celui-ci est caractérisé par l'omission de déclarations sociales (C. trav., art. L. 8221-5, 3^o), est fondée sur l'article 1015-1 du Code de procédure civile. Or, ce texte précise que l'avis d'une autre chambre est sollicité sur un point de droit qui relève de sa compétence. Indirectement, c'est affirmer que la question de l'application dans l'espace des dispositions du droit français sur le travail dissimulé relève de la matière pénale.

Ce rattachement au droit pénal ne surprend pas totalement : on l'observe déjà dans la définition des règles applicables à l'action civile des organismes de recouvrement⁽¹¹⁾. Et pourtant, la chambre criminelle semble hésitante : dans l'avis adopté le 17 juin 2025⁽¹²⁾, elle indique que les dispositions des règlements de coordination de sécurité sociale n'ont aucune portée en matière pénale. Il est aisé de voir là un héritage de l'affaire Bouygues relative au détachement. Pour mémoire, en 2020, la Cour de justice de l'Union européenne avait précisé que l'autorité des certificats de détachement (certificats E 101 ou A1) ne s'imposait à l'État d'accueil qu'en matière de sécurité sociale et non en droit du travail⁽¹³⁾. La chambre criminelle de la Cour de cassation avait alors estimé que la déclaration préalable à l'embauche, qui n'a pas pour seul objet l'immatriculation auprès des organismes de sécurité sociale, n'est pas concernée par la force obligatoire desdits certificats⁽¹⁴⁾. L'infraction de travail dissimulé était en conséquence caractérisée en dépit de la production d'un certificat qui ne couvre que le défaut d'immatriculation à l'Urssaf. En l'occurrence, la dimension de droit du travail avait primé.

En revanche, et c'est le raisonnement que la chambre sociale met en œuvre dans l'arrêt du 5 novembre 2025, lorsque le comportement répréhensible tient à l'absence ou à la fausseté des déclarations à faire aux organismes de sécurité sociale au sens de l'article L. 8221-5, 3^o du Code du travail, l'aspect « droit de la sécurité sociale » prend le dessus.

• **Le rattachement du travail dissimulé au droit de la sécurité sociale**

Ainsi, après avoir visé l'article L. 8221-5 du Code du travail, la chambre sociale inscrit son raisonnement dans le droit de la sécurité sociale en faisant référence au système européen de coordination des législations de sécurité sociale. Elle mentionne donc le règlement (CE) n^o 883/2004 qui prévoit l'application d'une loi unique, celle de l'État membre au sein duquel l'activité est exercée. Elle vise aussi l'article 21, § 1, du règlement d'application (CE) n^o 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009, qui lorsque l'employeur n'est pas établi là où l'activité est exercée, exige qu'il satisfasse à ses obligations comme s'il y était établi. Elle se réfère ensuite à l'avis de la chambre criminelle qu'elle avait sollicité.

En dépit de l'affirmation de l'indépendance des règles de sécurité sociale et de droit pénal (voir supra), la chambre criminelle a indiqué que l'employeur français d'un salarié expatrié qui omet intentionnellement de faire des déclarations sociales auprès de l'organisme d'un autre État membre compétent en vertu des règles du droit de l'Union européenne ne commet pas l'infraction de travail dissimulé⁽¹⁵⁾. La chambre sociale pouvait alors conclure que l'infraction prévue par l'article L. 8221-5, 3^o du Code du travail n'est constituée « que lorsque les obligations déclaratives résultent de dispositions de droit français et sont éludées au préjudice d'organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales français ». Ce faisant, la Cour de cassation pratique la politique du chacun pour soi : les règles du droit français ne sont pas destinées à combattre la fraude sociale dans son principe, ni de façon universelle ; elles ne sont mobilisables que si l'organisme français subit ou risque de subir un préjudice.

Or en l'espèce, le travailleur étant expatrié en Belgique, son activité ne relevait pas du système de sécurité sociale français et les déclarations qui avaient été omises n'avaient pas à être faites auprès des organismes de recouvrement français mais auprès des organismes belges. Il en résulte que l'infraction de travail dissimulé n'est pas constituée. C'est donc à tort que la cour d'appel a ordonné le versement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

- **Une application territorialement limitée des règles françaises**

En somme, dans le cadre d'une situation transfrontière, on définit le champ d'application des dispositions sur le travail dissimulé de façon non seulement unilatérale (c'est-à-dire en ne se préoccupant que des dispositions françaises, ce qui est la méthode retenue tant en droit pénal qu'en droit administratif) mais aussi étroite. Le raisonnement bilatéral de droit international privé, à l'œuvre dans le règlement Rome 1, n'y trouve aucune place. L'accent est mis sur la dimension pénale de la question tout en l'interprétant à la lumière des règles européennes de coordination des régimes de sécurité sociale : l'application territoriale du droit pénal est ici définie par référence au règlement (CE) n^o 883/2004, de telle sorte que la règle ne sanctionne les employeurs établis en France qu'à condition que le travail soit exécuté en France. Indirectement, la Cour de cassation considère qu'en l'espèce le travail dissimulé n'intéresse pas l'ordre juridique français et qu'il appartient aux autorités belges de le sanctionner. Encore faudrait-il qu'elles soient informées de la fraude. Or si le règlement (CE) n^o 883/2004 prévoit à son article 76, § 4 que les institutions et les personnes couvertes sont tenues à une obligation mutuelle d'information et de coopération pour assurer la bonne application du texte, on peine à voir ce que cela signifie concrètement. En outre, le travailleur qui se tournerait vers le juge belge, après avoir vainement saisi le juge français pour obtenir une indemnité pour travail dissimulé, risque de voir sa demande irrecevable en raison de l'autorité de chose jugée attachée à la décision française.

Pour conclure, on insistera sur les limites de la solution. Elle ne vise que l'hypothèse où les obligations déclaratives sont éludées au préjudice d'organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales français. Dans la ligne de l'affaire Bouygues, s'il était reproché à l'employeur de ne pas avoir transmis de déclaration préalable à l'embauche (en application de C. trav., art. L. 8221-5, 1^o), il serait possible que la loi du contrat de travail retrouve son empire. Il n'en reste pas moins que la déclaration préalable à l'embauche n'étant pas requise lorsque le travail est effectué en totalité hors des frontières françaises, le recrutement d'un travailleur en France en vue de son affectation à l'étranger reste propice aux montages frauduleux. Sauf à ce que les autorités étrangères s'en saisissent.

1) Voir not., A. Cerf-Hollander, Détachement temporaire irrégulier de salariés au sein de l'UE et travail dissimulé : de la confrontation à une possible conciliation, AJ pénal 2022, p. 236.

(2) Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-22.166, Bull. civ. V, n° 317, D. 2013, p. 691, note R. Dammann et F. Thillaye, RDT 2013, p. 437, obs. F. Jault-Seseke, JDI 2013, comm. 16, O. Boskovic.

(3) Voir pour un autre exemple récent, CA Riom, 25 févr. 2025, n° 22/01174.

(4) F. Terré, F. Chénéde, Y. Lequette, Ph. Simler, Droit des obligations, Dalloz, 13^e éd. 2022, n° 185.

(5) Dir. 91/533/CEE, 14 oct. 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, art. 2 et 4.

-
(6) CJUE, 14 mai 2020, n° C-17/19, Bouygues, D. 2020, p. 1523, point de vue J. Icard, JCP S 2020, p. 2050, obs. R. Salomon.

(7)
Cass. soc., 8 janv. 2025, 23-10.637 FS-D.

(8) Voir à propos du délit d'entrave, l'affaire Air Afrique, Cass. crim., 15 mai 1990, n° 87-90.814, Bull. crim., n° 198, Dr. soc. 1990, p. 799, note M. Cohen, Dr. soc. 1991, p. 53, note M.-A. Moreau ; CE, 17 juin 2019, n° 417837, Rec. Lebon, RDT 2019, p. 740, chr. F. Jault-Seseke, faisant application pour l'emploi d'étrangers en situation irrégulière de l'article L. 8251-1 du Code du travail qualifiée de loi de police alors qu'il aurait suffi de constater que la règle était une règle de droit public.

(9) Voir récemment, CA Montpellier, 14 mai 2025, n° 22/03070, écartant l'application des dispositions du droit français sur le travail dissimulé au motif que la loi portugaise avait été déclarée applicable au contrat de travail ; CA Caen, 21 nov. 2024, n° 23/00465, raisonnant implicitement par application de la loi française, loi du contrat, pour une prestation effectuée au Liban.

(10) Voir pour des situations de droit interne, J.-Y. Frouin et V. Malabat, Définition du travail dissimulé : dialogue ou opposition des chambres sociales et criminelles ?, Dr. pén. 2014, dossier 4.

(11) Voir M.-C. Amauger-Lattes et S. Leplaneur, La fraude sociale confrontée au droit pénal : l'exemple du travail dissimulé, RLDA, Hors-série, 1^{er} juin 2015, p. 10 et les exemples cités sur les formalités à respecter et sur la prescription.

(12) Cass. crim., 17 juin 2025, n° 25-80.351 FS-D.

(13) CJUE, 14 mai 2020, n° C-17/19, Bouygues, précité note 6.

(14) Cass. crim., 12 janv. 2021, n° 17-82.553 FS-P+B+I, AJ pénal 2021, p. 202, note J. Icard, Dr. soc. 2021, p. 335, étude F. Muller.

(15) Cass. crim., 17 juin 2025, n° 25-80.351, précité note 12.



LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT CONSTATER L'INAPTITUDE DU SALARIÉ PENDANT LA SUSPENSION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

La Semaine Juridique Social n° 4, 27 janvier 2026, 1022

Commentaire par Thibault Lahalle maître de conférences (HDR), directeur du master de droit social de l'université de Créteil.

Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.511, FS-B

Solution. – Il résulte de la combinaison des articles L. 4624-4, R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du travail, que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen de reprise réalisé 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.

Impact. – Publié au Bulletin, l'arrêt commenté permet à l'employeur d'anticiper l'organisation de la visite de reprise en dépit de l'envoi de nouveaux arrêts de travail par le salarié.

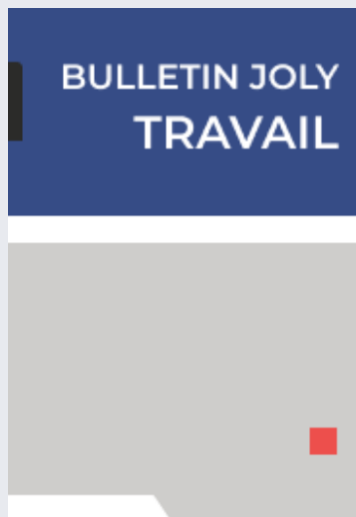
Dix-huit mois après son recrutement, un commercial est placé en arrêt maladie. Celui-ci est prolongé avant d'être suivi de plusieurs autres arrêts du même type sur une période de 3 ans. À l'occasion de l'un de ces arrêts, l'employeur organise une visite médicale de reprise à l'issue de laquelle le salarié est finalement déclaré inapte, l'arrêt de travail étant une nouvelle fois prolongé de 6 mois. C'est cet avis d'inaptitude que le salarié conteste en saisissant la juridiction prud'homale territorialement compétente.

Le requérant sollicitait plus précisément l'inopposabilité de l'avis en invoquant sa nullité au motif que l'examen de reprise ne pourrait être organisé qu'à compter de la reprise effective du travail et non pendant une période de suspension du contrat de travail. Les juges du fonds rejettent ses prétentions. Dans l'arrêt commenté et publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi (Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.511, arrêt commenté). Au visa des articles L. 4624-4, R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du travail, elle décide que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé 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. La solution est cohérente.

Aux termes de l'article R. 4624-31 du Code du travail que vise le juge du droit, l'employeur doit organiser un examen médical de reprise par la médecine du travail dès lors que le salarié a été absent au moins 30 jours à cause d'un accident du travail et 60 jours après une maladie ou un accident non-professionnel. L'employeur, sur qui pèse l'initiative (Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 23-13.784 ; JCP S 2024, 1275, note S. Ranc ; RJS 10/24, n° 504) doit anticiper cette diligence en saisissant le service de prévention et de santé au travail pendant la suspension du contrat de travail de telle sorte que ledit examen se tienne obligatoirement dans la semaine de reprise et idéalement, dès le premier jour. L'objectif de cette obligation de faire est de rendre effectif le droit à la santé que garantit notamment le Préambule de la Constitution de 1946 et l'article L. 4121-1 du Code du travail selon lequel « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». L'aptitude à l'emploi passe par cette visite de reprise (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.408 ; JCP S 2009, 1227, note P.-Y. Verkindt).

L'intérêt de la décision analysée est de préciser que l'examen médical litigieux peut avoir lieu pendant la suspension du contrat de travail et surtout malgré l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail. La solution est de bon sens non seulement parce qu'elle s'accorde à l'esprit des textes visés mais aussi parce qu'un contrat de travail suspendu n'est pas un contrat de travail rompu. L'employeur conserve sa pleine qualité et reste soumis à des obligations notamment celles relatives à la santé et à la sécurité de ses salariés. Conforte cette analyse une récente décision aux termes de laquelle il a été jugé que la suspension du contrat de mission d'un salarié temporaire ne faisant pas obstacle à l'échéance du terme, la visite de reprise ne s'impose pas (Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-16.961 ; JCP S 2024, 1104, note F. Bousez). En l'espèce, un ambulancier avait été victime d'un accident du travail pendant la seule journée de son contrat. Son arrêt de travail ne prorogeant pas le terme du contrat de mission, l'agence d'intérim avait perdu sa qualité d'employeur pour organiser une visite de reprise.

A contrario, dans l'arrêt commenté, la société conserve cette qualité patronale puisque le contrat de travail n'est que suspendu. Il était donc logique que la Cour de cassation maintienne cette obligation à sa charge. En revanche, on apprend que le chef d'entreprise peut désormais organiser une telle visite même si le salarié concerné lui envoie de nouveaux arrêts de travail. Il n'y a, dans la démarche patronale, aucune atteinte à son obligation de sécurité. On ajoutera que, comme en matière de formation professionnelle, le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise a droit au paiement de sa rémunération (Cass. soc., 24 janv. 2024, n° 22-18.437 ; JCP S 2024, 1077, note N. Collet-Thiry).



Droit d'alerte du CSE : précisions de ses conditions d'exercice et recevabilité de l'action syndicale

Par Maëllie Labarthe publié sur Bulletin Joly Travail, le 8 janvier 2026

Cass. soc., 3 déc. 2025, no 24-10326 , FS–B

Le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) suscite en pratique peu de contentieux, notamment en comparaison avec le recours à l'expertise. Et bien qu'autrefois exercé par les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, son régime continue de soulever des incertitudes. L'arrêt du 3 décembre 2025 offre à la Cour de cassation l'opportunité de trancher deux séries de questions inédites : l'une relative à la recevabilité de l'action syndicale, l'autre aux conditions d'exercice de cette alerte.

L'affaire. À la suite de la production en justice par l'employeur, dans un litige l'opposant à un salarié, d'un document présenté comme un « avenant au contrat de travail » qui s'est finalement avéré être un faux, plusieurs membres du CSE ont entendu exercer leur droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes prévu par l'article L. 2312-59 du Code du travail. Estimant que cette falsification révélait un contexte plus large de harcèlement affectant de nombreux salariés, ils demandaient la réalisation immédiate d'une enquête. Ils sollicitaient également la tenue d'une réunion extraordinaire, en raison de l'impossibilité persistante d'accéder à la base de données économiques, sociales (devenue depuis BDESE). L'employeur ayant refusé de faire droit à leurs demandes, au motif que les faits invoqués n'entraient pas dans le champ d'application de l'article précité, l'un des élus a, conjointement avec une organisation syndicale, saisi la juridiction prud'homale. Ils demandaient à ce que soit enjoint à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les atteintes portées à la santé physique et mentale des salariés et, qu'il soit ordonné à la société de préciser aux élus les modalités de création de la BDESE, voire de la modifier, afin d'y intégrer notamment des informations relatives à l'évolution des rémunérations selon le sexe.

Par un arrêt du 26 octobre 2023, la cour d'appel de Versailles a néanmoins déclaré irrecevables tant l'action syndicale, pour défaut de droit d'agir, que l'action de l' élu fondée sur l'article L. 2312-59 du Code du travail. Les juges du fond ont estimé, d'une part, que l'accès à la BDESE ainsi que son contenu n'entraient pas dans le champ du droit d'alerte et, d'autre part, que l'écrit par lequel le membre de la délégation du personnel saisit l'employeur en délimitait strictement l'objet. Enfin, ils ont jugé que l'action individuelle engagée par le salarié directement concerné par l'alerte devant la juridiction prud'homale faisait obstacle à celle exercée par les représentants du personnel.

Saisie d'un pourvoi formé par l'élu et le salarié syndiqué, la Cour de cassation, par un arrêt du 3 décembre 2025, casse et annule la décision rendue par la cour d'appel de Versailles. Plus qu'une nouvelle illustration de la conception extensive de l'intérêt à agir du syndicat professionnel, cette décision offre à la haute juridiction l'occasion d'apporter des réponses à des questions inédites tenant tant au domaine du droit d'alerte qu'à ses conditions d'exercice.

Recevabilité de l'action syndicale. Dans son arrêt du 26 octobre 2023, la cour d'appel de Versailles a déclaré irrecevable l'action du syndicat fondée sur l'alerte pour atteinte aux droits des personnes ainsi qu'à leur santé physique ou mentale, considérant que l'article L. 2312-59 du Code du travail réservait ce droit au seul salarié ou au membre de la délégation du personnel du CSE.

À l'inverse, la Cour de cassation, fidèle à l'interprétation extensive qu'elle donne de l'article L. 2132-3 du Code du travail, admet la recevabilité de l'action du groupement professionnel fondée sur la défense de l'intérêt collectif de la profession. Bien que cette notion « d'intérêt collectif » ne fasse l'objet aujourd'hui encore d'aucune définition précise, l'on sait toutefois que le législateur comme la jurisprudence reconnaissent aux syndicats « un monopole pour assurer le respect des règles protectrices des droits des salariés ou organisatrices des institutions de représentation des travailleurs ».

Pour preuve, la Cour de cassation n'hésite pas, sur certaines questions – notamment en matière d'élections professionnelles ou d'application d'une convention collective – à reconnaître une recevabilité de principe de l'action syndicale. Tel n'est toutefois pas le cas dans l'arrêt commenté. En effet, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 2132-3 et L. 2312-59 du Code du travail, la haute juridiction affirme que « l'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles des salariés dans l'entreprise porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, de sorte qu'une organisation syndicale est recevable à se joindre à l'action engagée par un membre de la délégation du personnel au [CSE] au titre de son droit d'alerte sur le fondement de l'article L. 2312-29 du Code du travail ».

Plusieurs remarques s'imposent. D'abord, cette solution confirme que la recevabilité de l'action syndicale dépend moins du caractère collectif du litige que de la portée collective de l'action. En l'espèce, l'action exercée par le syndicat visait bien à faire cesser le manquement de l'employeur et à obtenir réparation du préjudice éventuellement subi par la pluralité de salariés, sans se confondre avec le droit de chacun d'eux de faire valoir individuellement leurs droits. Ensuite, comme le souligne l'avocate générale, la recevabilité de l'action de l'organisation syndicale doit « s'apprécier par rapport (...) à son objet ». S'il est acquis que le syndicat ne peut se substituer au CSE pour agir en « lieu et place » de l'institution, l'action était en l'espèce exercée conjointement à celle de l'élu. Autrement dit, il n'y avait donc aucun obstacle à la recevabilité de l'action syndicale.

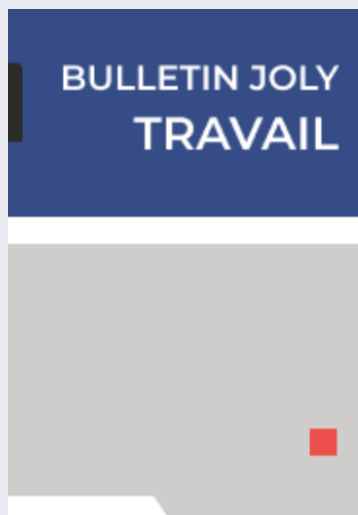
Le périmètre de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Selon le deuxième moyen du pourvoi, la carence de l'employeur dans l'accès et le contenu de la BDESE était susceptible de porter atteinte au droit de participation des salariés, dès lors que leurs représentants n'avaient pas accès aux informations relatives aux « droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 du Code du travail ». Il est vrai que le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, désormais attribué à l'élu du CSE, peut concerner des situations très diverses, dont l'article susvisé fournit quelques illustrations. Toutefois, la notion « de droits des personnes » demeure suffisamment floue, voire malléable, pour qu'une atteinte à tout droit individuel puisse justifier une alerte.

Mais aussi souple soit ce critère, il ne peut toutefois servir à « détourner » l'alerte pour faire valoir les prérogatives du CSE – ou de ses élus, titulaires du droit au sens légal – qui disposent d'autres dispositifs pour garantir l'exercice de leurs attributions. Par ailleurs, le mécanisme prévu à l'article L. 2312-59 du Code du travail, qui impose à l'employeur de conduire une enquête en réponse à l'alerte, ne saurait se substituer à une demande d'accès aux documents. La solution de la Cour de cassation, confirmant celle de la cour d'appel, en ce qu'elle déclare irrecevable l'alerte d'un membre de la délégation fondée sur l'accès et le contenu de la BDESE doit, selon nous, être pleinement approuvée.

Les conditions d'exercice judiciaire de l'alerte. Une autre question inédite soulevée par l'arrêt concerne le périmètre de l'alerte susceptible d'être porté devant le juge. L'alinéa 2 de l'article L. 2312-59 du Code du travail autorise, en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, le salarié ou le membre de la délégation du personnel du CSE à saisir le bureau de jugement selon la procédure accélérée au fond. Aucun formalisme ni contenu impératif de l'alerte ne conditionne ainsi la compétence du juge prud'homal.

Pourtant, les juges du fond ont estimé que la lettre adressée à l'employeur fixait les limites du litige ultérieur, empêchant l'élu d'invoquer, devant le juge prud'homal, d'autres situations d'atteinte aux droits des personnes. Or, si cette lettre doit nécessairement permettre à l'employeur de circonscrire le périmètre de l'enquête à conduire, son contenu ne saurait être considéré comme exhaustif, ni, a fortiori, comme contraignant pour le juge saisi. Admettre le contraire reviendrait, selon nous, à procéduraliser excessivement l'exercice du droit d'alerte, au risque de faire obstacle à une cessation effective et réelle de la situation d'atteinte, dont l'ampleur ou la réalité peut ne se révéler qu'au cours de la procédure. Il est donc logique que la Cour de cassation ait, sur ce point également, cassé l'arrêt de la cour d'appel.

Enfin, les juges du fond ont déclaré irrecevable l'action de l'élu au motif qu'un des salariés concernés par l'alerte avait déjà saisi le conseil de prud'hommes pour le litige l'opposant à son employeur. Là encore, la décision était susceptible de cassation : l'action fondée sur l'article L. 2312-59 du Code du travail vise uniquement à obtenir la cessation de l'atteinte aux droits des personnes, tandis que l'action individuelle du salarié a principalement pour objet la réparation du préjudice subi. L'action individuelle et l'action collective ne se confondent donc pas et peuvent ainsi être exercées simultanément. Sur ce point également, la solution de la Cour de cassation se justifie pleinement. Autoriser l'exercice conjoint d'une action individuelle avec des actions collectives est sans nul doute la meilleure façon de faire cesser l'atteinte aux droits des personnes.



Autonomie de l'employeur et incompatibilité des mandats syndicaux et sociaux

Par Arnaud Lucchini publié sur Bulletin Joly Travail, le 8 janvier 2026

Cass. soc., 19 nov. 2025, no 24-16430 , F-B

De longue date, la Cour de cassation considère que le salarié représentant l'employeur devant les instances de représentation du personnel ne peut être désigné comme délégué syndical (DS) et ce, malgré l'absence de texte exprès. Une telle incompatibilité se conçoit néanmoins aisément, car l'on voit mal comment une même personne peut à la fois être à l'origine et destinataire des revendications syndicales. L'arrêt sous commentaire précise la portée de cette incompatibilité lorsque les institutions représentatives du personnel ne sont pas mises en place au niveau de l'entreprise, mais au sein de l'unité économique et sociale (UES). Pour mémoire, l'UES est un rassemblement d'employeurs, constitué par accord collectif ou par décision de justice, qui partagent le même comité social et économique et au sein duquel sont potentiellement désignés des DS dont le périmètre d'action couvre l'ensemble des salariés employés par les différents employeurs de l'UES.

En l'espèce, des élections professionnelles sont organisées au sein d'une UES et un salarié est désigné en qualité de DS par un syndicat CFE-CGC. Il se trouve que ce salarié est lié par contrat de travail à l'une des entités composant l'UES et qu'il exerce également les fonctions de gérant d'une société à responsabilité limitée au sein de la même unité. Les 23 sociétés composant l'UES assignent conséquemment la CFE-CGC en annulation de la désignation du DS. Un syndicat FO saisit le juge de la même demande et les deux instances sont jointes. Déboutés par les premiers juges, les demandeurs forment un pourvoi. La chambre sociale casse le jugement de première instance et, statuant au fond, annule la désignation du DS. La décision trouve ses motifs dans l'incompatibilité entre le mandat syndical et le mandat social de gérant d'une entité composant l'UES. Si la solution est assez attendue, la configuration dans laquelle l'affaire s'est présentée à la Cour de cassation appelle quelques commentaires.

À titre liminaire, un premier enseignement à tirer de l'arrêt du 19 novembre 2025 tient en la faculté, pour les employeurs, de se prévaloir utilement en justice de l'incompatibilité entre le mandat syndical, d'une part, et les fonctions de direction de l'entreprise, d'autre part. Ceci est assez remarquable pour être soulevé, car en pratique, cette incompatibilité permet généralement de dresser un obstacle sur la route d'employeurs peu scrupuleux qui chercheraient à faire élire des membres de la direction au CSE et/ou à les faire désigner comme DS. Il est donc plus fréquent que l'incompatibilité soit invoquée par des syndicats ou des salariés, plutôt que par un employeur. L'affaire illustre cependant que l'argument tiré de la participation du DS à la direction de l'entreprise peut servir de fondement à toute action en nullité contre la désignation syndicale, qu'elle provienne d'une partie salariale ou patronale au litige.

Sur le fond, la décision de la chambre sociale tient compte de la configuration spécifique d'une UES pour apprécier l'incompatibilité entre le mandat syndical et le mandat social. En effet, le DS cumulait en l'espèce les casquettes de salarié et de gérant, mais dans deux entreprises distinctes. Normalement, l'exercice simultané d'un contrat de travail dans une entreprise et d'un mandat social dans une autre ne devrait pas empêcher d'être désigné DS dans la première structure. Il en est cependant différemment lorsque les deux entités appartiennent à une même UES, puisque la représentation du personnel et la représentativité des syndicats seront appréciées au niveau de l'ensemble de l'unité et non pas entreprise par entreprise.

Dès lors, le fait d'occuper des fonctions de direction au sein de l'une des composantes de l'UES empêche nécessairement d'y être désigné DS. Cette solution avait déjà été dégagée par la Cour de cassation. Elle s'explique aisément car, quand bien même le salarié serait dans un état de subordination juridique vis-à-vis de la société qui l'emploie, il sera également appelé à faire office d'employeur au moment de la présentation des revendications au niveau de l'UES. On voit d'ailleurs assez mal comment le DS pourrait à la fois représenter la partie salariale au moment de la conclusion d'un accord collectif dans l'UES tout en apposant sa signature du côté patronal.

L'apport de l'arrêt sous commentaire ne réside donc pas tant dans la formulation du principe d'incompatibilité entre mandats syndical et social au sein d'une UES que dans sa mise en œuvre. En effet, le débat s'est cristallisé autour de la question de savoir si le gérant d'une société composant l'UES devait être assimilé à un chef d'entreprise. Cette interrogation a de quoi déconcerter. Elle aurait même l'allure d'une question rhétorique tant la réponse tombe sous le sens. Pourtant dans cette affaire, les juges du fond se sont évertués à dissocier la qualité de gérant de celle de chef d'entreprise sur le fondement de considérations purement factuelles. Le jugement contesté retient en effet que le gérant ne serait titulaire d'aucune délégation écrite particulière d'autorité et qu'il n'est pas l'employeur des salariés. Ces arguments nous paraissent cependant inopérants. En effet, à l'inverse d'un salarié, il n'est pas besoin que le gérant d'une société dispose d'une délégation de cette dernière pour la représenter devant les représentants du personnel et les représentants syndicaux. De plus, le fait que le gérant ne soit pas directement l'employeur des salariés est une conséquence tout à fait normale de l'autonomie de la personne morale employeur distincte de son gérant personne physique.

En réalité, les éléments qui semblent avoir le plus convaincu les juges du fond de l'absence de pouvoir de direction du gérant seraient son absence « d'autonomie propre à sa fonction de gérant (...) par rapport à sa fonction de salarié en qualité de directeur technique (au sein d'une autre société) » et le fait « qu'il n'est qu'une courroie de transmission d'une politique de gestion définie par les instances dirigeantes et que cette situation peu autonome est renforcée par son absence totale de pouvoir économique puisqu'il est gérant non rémunéré et n'est pas associé ».

Sans pour autant qualifier la société gérée par le DS de société fantoche, le jugement rendu au fond retient le peu de pouvoir réel du gérant sur les décisions adoptées au niveau de l'UES. On peut déduire que factuellement, le gérant devait plus être perçu par les autres instances dirigeantes comme un cadre technique qu'un employeur. L'on sait d'ailleurs que lorsque des entreprises se regroupent, le pouvoir réel de décision tend à être centralisé entre les mains des entreprises amirales et que la fonction de gérant de société ne s'accompagne pas nécessairement d'un pouvoir concret de décider des orientations et de la stratégie de l'entreprise et encore moins des orientations du groupe ou du réseau auquel la société appartient. En l'espèce, ce n'est, semble-t-il, pas tant le gérant que la société elle-même qui dispose de peu d'autonomie. Toutefois, d'un point de vue juridique, la qualité de mandataire social n'implique pas forcément une pleine autonomie de décision. Y compris au sein d'une société parfaitement autonome, c'est-à-dire n'appartenant ni à une UES, ni à toute autre forme de groupement, le gérant peut être particulièrement subordonné aux décisions et au bon vouloir des associés.

Plutôt que de s'intéresser à l'effectivité des pouvoirs dont dispose le gérant désigné DS, la Cour de cassation se fonde sur des arguments de droit tirés des prérogatives que la loi reconnaît au gérant de société à responsabilité limitée. Elle relève ainsi qu'en vertu de l'article L. 223-18 du Code de commerce, le gérant est, dans les rapports avec les tiers, investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société. Il s'agit là d'un pouvoir de représentation plus que de décision. Le gérant agit au nom de la société, que ce soit en conformité ou non avec les marges de manœuvre que lui confèrent les associés. C'est pourquoi lorsqu'une société emploie des salariés, son représentant exerce nécessairement les pouvoirs de l'employeur, peu importe que son autonomie soit restreinte par les statuts ou par toute situation factuelle, par exemple de dépendance économique à un tiers. Du reste, les limitations des pouvoirs du gérant propres à la société à responsabilité limitée sont inopposables aux tiers, de sorte que tout acte pris par le dirigeant engage la société vis-à-vis d'eux. Les salariés étant des tiers à la société, son gérant est obligatoirement assimilé à l'employeur. C'est de cet argument purement juridique que la Cour de cassation déduit que, malgré l'absence de pouvoir effectif, le gérant d'une société de l'UES ne peut occuper simultanément un mandat de DS au sein de cette UES.

La ligne de tension entre la position des juges du fond et celle de la chambre sociale résulte donc de la manière dont sont appréciés les pouvoirs du gérant. Là où les premiers juges ont retenu une lecture factuelle, tenant compte de son absence d'autonomie réelle, la Cour de cassation se cantonne aux textes de loi qui reconnaissent au gérant le pouvoir d'engager la société envers les tiers. Permettons-nous de préférer cette seconde approche. En effet, l'autonomie n'a jamais été un critère permettant de qualifier l'employeur ou de lui assimiler une personne. Que l'on songe aux salariés disposant d'une délégation d'autorité pour représenter le chef d'entreprise devant le comité social et économique. Disposent-ils réellement d'une autonomie de décision qui leur permettrait de s'engager vis-à-vis des représentants du personnel sans validation des instances dirigeantes ?

Plus encore, dans l'hypothèse extrême où une situation de coemploi est reconnue, ce qui signifie que la perte totale d'autonomie d'action de l'employeur a été démontrée, la société employant les salariés et, par extension son gérant, continuent d'exercer, au moins juridiquement ou virtuellement, un pouvoir de direction. La qualité de chef d'entreprise n'est donc jamais synonyme, en droit, d'autonomie. Elle doit être reconnue à toute personne qui dispose du pouvoir d'engager l'employeur et ce, malgré leur éventuel manque total de pouvoir de décision effectif. Retenir la solution inverse conduirait sinon à des situations quelque peu ubuesques où une même personne pourrait participer à une négociation collective, à la fois en tant que représentant d'une organisation syndicale de salariés et en qualité de gérant d'une entreprise employeur.



Le droit de renoncer à être désigné délégué syndical

La Semaine Juridique Social n° 3, 20 janvier 2026, 1016

Commentaire par Lydie Dauxerre maître de conférences HDR à l'université Paris-Panthéon-Assas

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-17.356

Solution. – La renonciation des élus et candidats d'une organisation syndicale à être désignés délégués syndicaux doit être antérieure à la désignation par celle-ci de l'un de ses adhérents ou de l'un de ses anciens élus en pareille qualité. Un salarié ne peut par avance renoncer au droit d'être désigné délégué syndical qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-3 du Code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10 %.

Impact. – Le présent arrêt s'inscrit dans le prolongement de décisions antérieures de la Cour de cassation relatives à l'exigence d'une renonciation préalable à toute désignation en qualité de délégué syndical.

À l'issue du premier tour des élections professionnelles au comité social et économique, un syndicat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés a procédé les 28 novembre et 4 décembre 2023 à la nomination d'un certain nombre de délégués syndicaux avant de notifier à l'employeur, par lettre du 1er mars 2024, la désignation en cette qualité de trois salariés, pris parmi ses adhérents, en remplacement de ceux précédemment nommés. Soutenant que ces trois désignations étaient irrégulières, l'employeur en a demandé l'annulation.

Il échoue devant le tribunal judiciaire, celui-ci retenant que le syndicat avait produit 70 renoncations, antérieures au 1er mars 2024, dont celles des salariés initialement désignés. L'analyse ne convainc pas la Cour de cassation qui, après avoir explicité les termes de l'article L. 2143-3 du Code du travail et ceux des travaux préparatoires de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 d'où est né le texte précédent, rappelle que la renonciation à être nommé délégué syndical doit être préalable à toute désignation, donc qu'elle ne peut pas intervenir une fois le mandat donné.

Faculté de désignation. – Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative qui a constitué une section syndicale peut désigner en qualité de délégué syndical les candidats aux élections professionnelles qu'elle a présentés et qui ont recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres du comité social et économique, quel qu'ait été le nombre de votants (C. trav., art. L. 2143-3, al. 1er). Elle peut néanmoins, lorsqu'aucun d'entre eux n'a obtenu le score requis, désigner « un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement » (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-14.605 ; JCP S 2020, 3012, note G. François).

Par exception, et parce que « l'obligation de choisir [un délégué syndical] parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver [une] organisation syndicale du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation » (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-60.127 ; JCP S 2023, 1192, note Y. Pagnerre. – Adde., Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-18.828 ; JCP S 2013, 1199, note C. Arandel et C. Franco), un syndicat représentatif peut nommer un salarié de l'entreprise ou de l'établissement, pris dans le vivier de ses adhérents ou de ses anciens élus, qui a obtenu un score moindre à la condition :

- soit qu'aucun de ses candidats n'ait atteint les 10 % exigés ;
- soit qu'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun de ses candidats remplissant la condition relative à l'obtention d'au moins 10 % des suffrages exprimés ;
- soit que « l'ensemble des élus » qui satisfont à l'exigence d'audience électorale « renoncent par écrit » à leur droit d'être désignés en qualité de délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-3, al. 2. – Adde., B. Teyssié, Droit du travail, Relations collectives : LexisNexis, 13e éd., 2023, n° 1627 et s., p. 708).

Exercice du droit de renonciation. – La renonciation doit être « interprétée en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé préalablement à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus » (Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-17.356, arrêt commenté, pt 7. – Adde., Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-23.348 ; JCP S 2023, 1174, note L. Dauxerre. – Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678 ; JCP S 2021, 1224, note Y. Pagnerre) lesquels, naguère, ne pouvaient pas détenir plus de trois mandats successifs (C. trav., art. L. 2143-3, al. 2, in fine, ancien, mod. par L. n° 2025-989, 24 oct. 2025, art. 8 : JO 25 oct. 2025).

Cette renonciation, qui ne peut émaner que d'élus ou de « candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés » (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-24.752 ; JCP G 2023, act. 479, obs. L. Dauxerre), doit « être antérieure à la désignation par celle-ci de l'un de ses adhérents ou de l'un de ses anciens élus en qualité de délégué syndical » (Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-17.356, arrêt commenté, pt 8. – Adde., Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678 ; JCP S 2021, 1224, note Y. Pagnerre. – Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-19.005), sachant qu'un salarié « ne peut par avance renoncer au droit » d'être désigné « qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-3 du Code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10 % » (Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-17.356, arrêt commenté, pt 9. – Adde., Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-22.216 ; JCP S 2025, 1087, note B. Gauriau). En d'autres termes, puisque la renonciation au droit d'être nommé délégué syndical doit être préalable à la mise en œuvre de la faculté reconnue à un syndicat représentatif de désigner pareil délégué, donc postérieure au déroulement du premier tour des élections professionnelles, elle ne peut pas être valablement invoquée par le titulaire d'un mandat en cours d'exécution.

Une fois valablement exercé le droit de renoncer à être désigné délégué syndical, l'élu ou le candidat qui a franchi la barre des 10 % peut toujours revenir sur sa renonciation (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-23.348, préc.).



Le contrôle de l'obligation de reclassement externe des salariés protégés : quel juge est compétent ?

Semaine Sociale Lamy, N° 2169, 26 janvier 2026

Par François Pinatel

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

L'articulation des compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire en matière de licenciement des salariés protégés obéit à des lignes directrices bien établies. L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 septembre 2025, relatif au contrôle de l'obligation de reclassement externe en cas de licenciement économique, a pourtant suscité des interrogations, certains y voyant l'émergence d'un « angle mort » juridictionnel. À rebours de cette lecture, François Pinatel, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, montre que la solution retenue s'inscrit dans une logique classique de l'autorité attachée aux décisions administratives devenues définitives et ne remet nullement en cause la répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction.

Une décision faussement déroutante

Il est des décisions justifiées qui au premier regard étonnent. L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 septembre 2025, présentement commenté, appartient sans conteste à cette catégorie : à première lecture et à rebours d'ailleurs de la belle cohérence dont se targuent le Palais Royal et le quai de l'Horloge sur la question de l'articulation des compétences respectives du juge judiciaire et du juge administratif dans le contrôle des licenciements des salariés protégés, cet arrêt donne tout d'abord le sentiment, justement relevé par certains commentateurs, de créer un « angle mort » (P. Morvan, note sous Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282, JCP S 2025, 1294), dont il résulterait qu'aucun ordre de juridiction ne serait compétent pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe dans le cas du licenciement économique d'un salarié protégé. Mais ce n'est là, précisément, qu'une impression.

Rappel des faits

De quoi s'agissait-il ? Ayant chanté tout l'été, deux salariés protégés, licenciés, après une autorisation de l'inspecteur du travail, pour motif économique, en application d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, se trouvèrent fort dépourvus lorsque, voulant contester leur licenciement, ils s'aperçurent avoir omis de saisir le juge administratif dans le délai de deux mois suivant l'autorisation de licenciement. Point de fatalité pour les audacieux : ils se mirent en tête qu'ils pourraient, en guise de rattrapage, saisir la juridiction prud'homale d'une action visant à faire malgré tout juger leur licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, en se prévalant du seul espace, qui n'est en principe pas, laissé à l'administration dans le contrôle d'une autorisation de licenciement économique : le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe.

En d'autres termes, ils se sont prévalus d'un principe qui semblait jusqu'ici guider toute la répartition des compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire en matière de licenciement des salariés protégés : tout ce qui ne relève pas de la compétence de l'un relève de la compétence de l'autre. Or, c'est précisément à cette argumentation que la Cour de cassation n'a pas ici adhéré, ce qui effectivement peut de prime abord surprendre, mais s'explique en réalité aisément.

Rappel de la jurisprudence de la Cour de cassation

S'agissant de l'obligation de reclassement externe, la jurisprudence du juge judiciaire est fixée. La Cour de cassation juge, depuis des années, que s'il n'existe pas en principe d'obligation de reclassement externe pesant sur les employeurs en cas de licenciement économique (Cass. soc., 29 janv. 2008, no 06-44.751, inédit ; Cass. soc., 23 oct. 2012, no 11-15.530, Bull. civ. V, no 272), il n'en va pas de même si la convention collective de branche impose à ceux-ci de faire appel à la commission paritaire pour l'emploi dès lors qu'il en existe une au niveau de la branche.

Rappelons en effet qu'à la suite de l'accord national interprofessionnel du 13 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, plusieurs conventions collectives de branche ont institué une telle commission paritaire dont l'objet est notamment de participer au placement des salariés à la recherche d'un emploi et à l'insertion professionnelle. Plusieurs d'entre elles font obligation à l'employeur, en cas de grand licenciement collectif, de la saisir. La Cour de cassation juge alors que si la convention collective institue une telle obligation, l'absence de saisine, par l'employeur, de la commission constitue un manquement à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-44.945 et no 98-44.946, Bull. civ. V, no 146).

Il faut toutefois qu'une obligation de saisine pèse effectivement sur l'employeur car il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement lorsque la saisine est réservée aux organisations syndicales et que l'employeur n'a, quant à lui, qu'une simple obligation d'information à l'égard de celle-ci (Cass. soc., 8 sept. 2021, no 19-18.959 FS-P+B).

Plus précisément, il s'agit pour la cassation d'assurer « l'effet utile » de l'obligation prévue par la convention collective (selon l'expression de P. Morvan, précité), cet effet utile ayant pour conséquence d'imposer à l'employeur, avant le licenciement et en cas de réponse de la commission, d'examiner ses propositions, mais sans l'obliger pour autant à attendre que la commission lui ait répondu pour notifier le licenciement (Cass. soc., 18 févr. 2014, no 12-18.029, Bull. civ. V, no 54, JCP S 2014, 1228, note P. Morvan). En bref, cette obligation de reclassement externe est une obligation de faible intensité.

Un préalable : une question préjudicielle

En premier lieu, les salariés protégés ont soutenu que, dans le cas d'un salarié protégé, le contrôle du respect de cette obligation de reclassement externe incombe à l'administration et donc au juge administratif. Dans un premier moyen de cassation, les salariés reprochaient en effet à la cour d'appel d'avoir refusé de renvoyer, sur le fondement de l'article 49 du Code de procédure civile, une question préjudicielle au juge administratif relative à la légalité de la décision administrative autorisant leur licenciement, et ce, en ce que cette décision ne ferait aucune référence à la transmission effective des offres d'emploi communiquées à l'employeur par la commission nationale paritaire pour l'emploi, ainsi qu'aux modalités de cette transmission aux salariés.

Oser solliciter du juge judiciaire qu'il renvoie une question préjudicielle relative à la légalité d'un acte administratif que l'on a laissé définitif parce qu'on avait oublié de le contester, voilà qui n'est pas banal et qui se trouve même être d'une créativité telle que l'alternative est simple : soit l'on crie au génie, soit l'on s'en remet à Audiard et sa formule célèbre sur ceux qui « osent tout » et que l'on reconnaît pour cela. Sans trancher ce passionnant débat, on est presque déçu que les demandeurs au pourvoi ne soient pas allés jusqu'au bout du raisonnement et, au point où ils en étaient, n'aient pas osé demander au juge judiciaire de surseoir à statuer pour permettre au juge administratif d'apprécier la légalité de l'autorisation en tous ses éléments - c'est-à-dire non pas seulement quant au contrôle du respect de l'obligation de reclassement externe mais au regard de tout ce qui aurait pu être soulevé devant le juge administratif si le délai contentieux n'avait pas été fort négligemment oublié. Cela aurait au moins eu le panache d'une impertinence impériale, en l'occurrence d'autant plus admirable qu'elle était désespérée.

Mais les requérants n'avaient pas assez le goût du théâtre ou étaient seulement à moitié audacieux : ils ont fait profil bas et n'ont demandé le renvoi d'une question préjudicielle que sur le seul respect de l'obligation de reclassement externe. Or, sur ce point, la messe était déjà dite depuis un certain temps et la Cour de cassation n'a finalement eu qu'à le rappeler : la question avait déjà été tranchée par un arrêt du 2 mars 2022 (CE, 2 mars 2022, no 442578, RJS 5/2022, no 261, p. 383, concl. F. Dieu), aux termes duquel le Conseil d'État avait déjà jugé que ce contrôle-là n'incombe pas à l'administration. La question préjudicielle était donc en tout état de cause sans objet.

Compétence possible du juge judiciaire ?

Dès lors, les choses auraient dû aller de soi. Puisqu'il était acquis que l'administration n'avait pas vocation à contrôler le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe, il aurait dû fatalement en résulter que nos salariés protégés n'avaient pas eu une si mauvaise idée en demandant au juge judiciaire de l'exercer. On l'a déjà dit : tout ce qui n'incombe pas à l'un, incombe en principe à l'autre.

Certes, une difficulté, et non des moindres, se posait ici dès lors que les salariés sollicitaient du juge judiciaire qu'il jugeât les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Peut-on, en présence d'une autorisation définitive de licenciement, demander au juge judiciaire de dire un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux motifs que la demande se fonde sur une obligation de reclassement externe dont le contrôle n'incombe pas à l'administration ?

S'agissant du reclassement interne, la question est tranchée depuis longtemps : dès lors que ce contrôle incombe à l'administration, le juge judiciaire ne peut plus statuer (Cass. soc., 23 juin 2009, no 07-44.640, Bull. civ. V, no 162,, JCP S 2009, 1422, obs. P. Morvan).

Mais à partir de l'instant où l'incompétence du juge judiciaire est fondée sur la compétence de l'administration, il était possible d'en conclure que corrélativement, il existait, s'agissant de l'obligation de reclassement externe dont le contrôle n'incombe pas à l'administration, un espace où le juge judiciaire était compétent. Certains arrêts l'ont au demeurant déjà admis.

Cela a été le cas, par exemple, dans l'hypothèse d'un salarié qui, licencié pour inaptitude en vertu d'une autorisation définitive de licenciement, avait demandé devant les juridictions judiciaires des dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement dès lors qu'il soutenait que cette inaptitude trouvait son origine dans une faute de l'employeur (Cass. soc., 15 juin 2022, no 20-22.430 F-B, JCP S 2022, 1222, note S. Brissy), ce qui n'est pas contrôlé par l'administration. Bien entendu, le juge judiciaire est alors moins en droit de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, que d'accorder au salarié les dommages-intérêts qui lui seraient dus dans un tel cas - et même, précise l'arrêt, ceux auxquels il aurait pu prétendre si le licenciement avait été nul.

Mais, au fond cela revient au même, de sorte qu'il existe bien un interstice permettant, même en présence d'une autorisation de licenciement devenue définitive, de saisir le juge judiciaire pour demander l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle. La seule condition étant que le fondement de la demande ne réside pas dans un élément qui a déjà fait l'objet d'un contrôle de l'administration.

Refus de la Cour de cassation

Mais alors, pourquoi un tel refus en l'espèce alors que l'obligation de reclassement externe ne relève pas de la compétence de l'administration et devrait donc en toute logique relever du juge judiciaire ?

C'est bien évidemment sur ce point que l'arrêt du 10 septembre 2025 peut s'avérer à première lecture déroutant. Mais il ne l'est qu'en apparence, car contrairement à ce qui a pu être parfois écrit, il ne crée pas un conflit négatif de compétence qui s'appliquerait de manière générale à toutes les obligations de reclassement externe de tous les salariés protégés.

Les choses sont en effet beaucoup plus simples et la Cour de cassation ne manque pas de le relever : il se trouve qu'en l'occurrence, l'inspecteur du travail avait examiné la question du respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe. Les motifs de l'arrêt sont sans ambiguïté à ce sujet : « La cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a constaté que l'autorité administrative avait, par décisions administratives devenues définitives, autorisé le licenciement pour motif économique des salariés, après avoir examiné la réalité du motif économique, le respect des obligations légales et conventionnelles de reclassement interne et externe, y compris la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi, et après avoir constaté que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et que le licenciement des salariés protégés était sans lien avec leur mandat ».

On ne saurait être plus clair : l'administration avait vidé la question, laquelle ne pouvait dès lors plus être examinée par le juge judiciaire. Mais, objecteront certains esprits chagrins, comment est-ce possible alors que la même Cour de cassation a dit, quelques lignes plus haut, qu'elle ne renverrait pas de question préjudicielle parce que l'obligation de reclassement externe échappe à la compétence de l'administratif ? Peut-on opposer au juge judiciaire un contrôle réalisé par l'administration alors même que ce contrôle ne lui incombait pas ?

C'est effectivement le cas et c'est ce qui explique la solution : l'acte administratif, une fois qu'il existe, lie le juge judiciaire. Il était certes en l'occurrence entaché, sur la question du reclassement externe, d'un excès de pouvoir positif, l'administration étant allée au-delà du contrôle qui est le sien - en bref, ayant excédé sa compétence. Il appartenait cependant à nos salariés protégés de le faire constater par le juge administratif et d'obtenir, sur ce fondement, l'annulation de la décision. Tant que celle-ci se trouvait en l'état, dans l'ordonnement juridique, le juge judiciaire n'avait guère d'autre alternative que s'incliner. Leur tentative n'était certes pas dénuée d'audace ; mais l'audace - comme l'amour - ne suffit pas toujours.

Remboursement de cotisations de sécurité sociale et contrôle comptable d'assiette ex post : un redressement est tout à fait possible !

Dalloz Actualités, 13 janvier 2026

Par Julien Bourdoiseau

Civ. 1^{re}, 4 déc. 2025, F-B, n° 23-18.086

À la question de savoir si une URSSAF est bien fondée en droit à donner d'une main et à reprendre de l'autre, la Cour de cassation répond par l'affirmative mais indique aux cotisants la marche à suivre pour se protéger d'une éventuelle volte-face de l'organisme de sécurité sociale.

En l'espèce, un cotisant demande le remboursement d'un trop versé. L'URSSAF de Lorraine lui accorde en application du dispositif d'exonération des cotisations patronales de l'article L. 241-10, III, du code de la sécurité sociale, qui soutient l'emploi des aides à domicile. Quelques mois plus tard, l'organisme régional procède à un redressement desdites cotisations. Incompréhension du côté du cotisant qui saisit une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Précisions relativement au régime du rescrit social

Le premier moyen, qui n'a fait douter ni la Cour d'appel de Nancy ni la Cour de cassation, est, en substance, tiré du droit du cotisant à la sécurité juridique (bien que le moyen n'ait pas été formellement rédigé en ce sens). En raisonnant par analogie avec les règles qui organisent les conditions et les effets d'un rescrit social, et plus précisément le III de l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale, le cotisant soutient qu'à partir du moment où l'organisme de sécurité sociale abonde dans son sens et, en l'espèce, restitue l'indu, la décision est opposable pour l'avenir, à tout le moins en principe (v. toutefois, CSS, art. L. 243-6-3, III, al. 2). Le revirement de l'URSSAF ne saurait affecter les droits acquis. Aucun redressement ne saurait être notifié. En bref : Cotisant 1/URSSAF 0.

Ne se positionnant précisément pas sur le droit fondamental à la sécurité juridique – ce qui n'était pas demandé –, la Cour de cassation resserre son analyse critique sur le régime du rescrit social et l'objet de la saisine de l'URSSAF. Et d'en tirer la conséquence implacable suivante : dans la mesure où, d'une part, le cotisant a spontanément payé un contingent de cotisations sociales patronales sans avoir, au préalable, interrogé l'organisme de sécurité sociale sur l'application de la législation en cause et, d'autre part, circonscrit sa demande à la restitution des sommes versées, les conditions de l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale ne sont pas remplies, partant : aucun obstacle ne pouvait être valablement dressé au redressement qui a été notifié, à tout le moins pas de cette façon.

Précisions relativement au régime de l'opposabilité des décisions prises par l'organisme de sécurité sociale

Un second moyen de cassation pose plus frontalement la question du droit à la sécurité juridique et à l'opposabilité d'une décision individuelle prise par l'organisme de sécurité sociale dans un contexte de décisions en sens contraires. Une nouvelle fois, et l'approche nous semble plus volontiers prêter le flanc à la critique, la Cour de cassation limite son analyse à une instruction technique de l'article L. 243-7 du code de la sécurité sociale. Cette dernière disposition, qui est le siège du contrôle comptable d'assiette, est interprétée de telle sorte que pour qu'il y ait un obstacle à toute modification rétroactive d'une décision, il importe que la décision première en date ait été prise à l'égard du cotisant dans le cadre d'un contrôle d'assiette n'ayant donné lieu à aucune observation – ce qui est seul constitutif de droits au profit du cotisant en conséquence. Et la Cour de cassation d'indiquer que cette condition n'était pas remplie et qu'en tout état de cause il avait été indiqué au cotisant que l'URSSAF s'était réservé le droit de procéder ultérieurement à tout contrôle aux fins de vérification des éléments déclarés (i.e. faute d'analyse approfondie du bien-fondé de la demande d'exonération) ; le moyen ne pouvait donc pas prospérer.

La solution, qui se recommande de la lettre des textes sous étude, participe de l'économie générale de la législation sociale qui tend à sécuriser la collecte des cotisations et contributions nécessaires au financement de la protection sociale. De ce point de vue, et parce que la dette cumulée des organismes de sécurité sociale avoisine les 350 milliards d'euros (soit quelque 10 % de la dette publique), il est compréhensible que, dans la pesée des intérêts divergents, la Cour de cassation fasse le choix, après les juges du fond, d'une interprétation qu'on pourra qualifier de conservatrice des textes applicables à la cause. Cela étant dit, et les faits de l'espèce sont explicites de ce point de vue : l'URSSAF, dont la mission est fondamentalement de garantir les droits sociaux de tout un chacun et l'équité entre tous les acteurs économiques, commet une erreur d'analyse préjudiciable à l'employeur cotisant constitutive d'une défiance profonde tandis que, dans le même temps, le réseau des URSSAF travaille avec application à améliorer le service rendu (accompagnement des cotisants, accessibilité numérique, diversification des modes d'échanges, fiabilisation des données sociales). C'est très précisément le sens des conventions d'objectifs et de gestion qui sont négociées par les tutelles et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ou URSSAF – Caisse nationale) au sens de l'article L. 227-1 du code de la sécurité sociale.

Il importera donc aux employeurs de bien entendre le message de la Cour de cassation : ce qui est remboursé (donné) aujourd'hui peut toujours être redressé (repris) demain... Quand l'URSSAF cède mais ne résout pas : sécurité financière du système de protection sociale oblige.

Contrôle URSSAF : il appartient à l'URSSAF d'apporter la preuve de la signature de la lettre d'observations

Dalloz Actualités, 7 janvier 2026

Par Benoit Dorin

Civ. 2^e, 4 déc. 2025, F-B, n° 23-16.339

Il appartient à l'organisme de recouvrement de rapporter la preuve de la communication d'une lettre d'observations conforme aux dispositions de l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale, celle-ci constituant une formalité substantielle destinée à assurer le caractère contradictoire du contrôle et la sauvegarde des droits de la défense et notamment de justifier, en cas de contestation, que la lettre d'observations est revêtue de la signature des inspecteurs du recouvrement ayant procédé au contrôle.

« Pour dire d'un homme qu'il fut heureux, attendez qu'il ait tourné sa dernière page » (J. Steinbeck, À l'est d'Eden [1952]). Le bonheur du cotisant dépend parfois de la dernière page d'une lettre d'observations de l'URSSAF, lorsque celle-ci révèle une absence de signature par les inspecteurs ayant mené le contrôle qui lui permettra d'en demander l'annulation. À plus forte raison, l'absence de cette dernière page empêche de constater la présence et la régularité des signatures. Mais à qui incombe la charge de la preuve de l'existence ou de l'inexistence de cette dernière page ? C'est la question abordée dans la décision commentée (Civ. 2^e, 4 déc. 2025, n° 23-16.339).

Une société avait contesté la validité du redressement qui lui avait été notifié par l'URSSAF au motif, notamment, que la lettre d'observations n'était pas signée : et pour cause, cette société produisait au support de sa contestation, un exemplaire de la lettre d'observations auquel il manquait la dernière page sur laquelle les inspecteurs doivent apposer leur signature. La cour d'appel écarta cet argument au motif que la société ne démontrait pas que le document produit était bien l'original réceptionné : c'était donc, selon elle, au cotisant de prouver l'absence de signature. Cette inversion de la charge de la preuve n'est pas du goût de la Cour de cassation qui rappelle, sans surprise, que la lettre d'observations doit être signée par les inspecteurs ayant procédé au contrôle à peine de nullité et que c'est à l'URSSAF de prouver qu'elle s'est acquittée de cette obligation.

La lettre d'observations doit être signée par les inspecteurs ayant procédé au contrôle à peine de nullité

Afin de garantir les droits du cotisant et le respect du contradictoire, l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale détaille le cadre dans lequel se déroule le contrôle de l'application de la législation de la sécurité sociale. C'est ainsi qu'il dispose, qu'à l'issue de celui-ci, les agents chargés du contrôle communiquent au cotisant « une lettre d'observations datée et signée par eux mentionnant l'objet du contrôle réalisé par eux ou par d'autres agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du code du travail, le ou les documents consultés, la période vérifiée, le cas échéant, la date de la fin du contrôle et les observations faites au cours de celui-ci ». Il est de jurisprudence constante que l'envoi d'une lettre d'observations conforme et, donc, signée par le ou les inspecteurs en charge du contrôle constitue, ainsi que le confirme à nouveau la décision commentée, une formalité substantielle sanctionnée par la nullité des opérations de contrôle (v. not., Soc. 12 déc. 1996, n° 95-12.881). Pour le cotisant, l'absence de signature de la lettre d'observations est un raccourci vers une issue heureuse de la procédure, raccourci dont l'URSSAF tâchera naturellement de barrer l'accès.

Ceci explique l'abondante jurisprudence en la matière, la qualité et la quantité des signatures ou des signataires étant régulièrement contestées par les cotisants à la recherche d'une annulation rapide du contrôle et du redressement qui en découle, cet argument de forme pouvant opportunément empêcher le fond de remonter à la surface. Ainsi, des cotisants ont tenté de remettre en cause la pratique consistant à coller une signature scannée au bas de la lettre ; pour la deuxième chambre civile, la signature de l'inspecteur n'a pas à être nécessairement manuscrite : si la seule signature scannée ne suffit pas à garantir l'identité du signataire, elle reste admissible dès lors que l'on ne peut utilement la critiquer (Civ. 2e, 18 mars 2021, n° 19-24.117). Plusieurs agents ont-ils participé au contrôle ? Ils doivent tous signer la lettre d'observations (Civ. 2e, 6 nov. 2014, n° 13-23.990, Dr. soc. 2015. 629, chron. R. Salomon). Le cotisant ne pourra toutefois pas se prévaloir de l'absence de signature d'un agent ayant cessé d'exercer ses fonctions au sein de l'organisme de recouvrement compétent (Civ. 2e, 1er févr. 2024, n° 22-13.420). La question du nombre de signataires s'est posée récemment dans le contexte des contrôles concertés et simultanés de plusieurs sociétés d'un même groupe dans lesquels les rôles respectifs de chacun des inspecteurs participant aux opérations peuvent être difficiles à délimiter. La deuxième chambre civile considère dans ce cas que la lettre d'observations adressée à chaque société doit être signée par l'inspecteur ayant personnellement procédé à la vérification de la situation individuelle de chacune (Civ. 2e, 20 mars 2025, n° 23-10.061, Dalloz actualité, 7 mai 2025, obs. V. Roulet ; 16 oct. 2025, n° 23-15.985) ; l'envoi de courriels communs pour demander des pièces ou la tenue d'un entretien de clôture commun à tous les inspecteurs et à toutes les sociétés du groupe ne suffit pas pour affirmer la participation effective de l'ensemble des inspecteurs au contrôle de chaque société. En matière de solidarité financière, la Cour de cassation a récemment rappelé que la lettre d'observations adressée au donneur d'ordre n'avait pas à être signée par le directeur de l'URSSAF (Civ. 2e, 25 sept. 2025, n° 23-17.622, Dalloz actualité, 14 nov. 2025, obs. B. Dorin). Dans cette espèce, le donneur d'ordre revendiquait l'application des règles qui s'appliquaient au document portant un redressement à la connaissance d'un employeur ayant fait l'objet d'un procès-verbal de travail dissimulé (CSS, anc. art. L. 133-8). L'efficacité du moyen tenant à l'absence de signature conforme, pourrait tenter un cotisant de nier l'existence de cette signature en escamotant la page de la lettre d'observations portant ces signatures. C'est sans doute ce que se dit la Cour d'appel d'Amiens dans l'espèce commentée (Amiens, 31 mars 2023, n° 21/02383) : mais cette crainte justifie-t-elle l'abandon des principes élémentaires du droit de la preuve?

C'est à l'URSSAF qu'appartient de rapporter la preuve de la signature de la lettre d'observations

En l'espèce, le cotisant prétendait n'avoir reçu qu'une lettre d'observations incomplète à laquelle manquait la dernière page sur laquelle devait figurer la signature des inspecteurs. Or, pour la cour d'appel, c'était au cotisant qu'il appartenait de démontrer l'absence de cette dernière page. La cour d'appel avait constaté que cette preuve n'était pas apportée, au terme d'une analyse digne des meilleurs passages des *Aventures de Sherlock Holmes*, puisqu'elle reposait sur l'examen de l'apparence externe de la copie de la lettre d'observations produite par le cotisant, des couleurs du logo de l'URSSAF, de la qualité des photocopies et des mentions manuscrites qui y figurait.

La qualité de cette analyse ne pouvait toutefois pas remettre en cause la règle selon laquelle « celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation » (C. civ., art. 1353). C'est à l'URSSAF qu'il incombe de communiquer une lettre d'observations conforme aux prescriptions de l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale : c'est donc à elle qu'il appartient de démontrer qu'elle s'est correctement acquittée de cette obligation. La chambre sociale avait déjà affirmé, sur le fondement de l'ancien article 1315 du code civil (devenu l'art. 1353), qu'il incombait à l'URSSAF d'établir qu'à l'issue du contrôle le cotisant avait été informé des erreurs ou omissions lui étant reprochées ainsi que des bases du redressement proposé et avait été expressément invité à répondre dans le délai alors applicable (Soc. 7 mai 1991, n° 88-16.344, *René Lacroix et Cie, Etablissements industriels d'Hennezel (Sté) c/ URSSAF des Vosges*, D. 1991. 345, obs. X. Prétot ; RDSS 1991. 620, obs. G. Vachet).

La décision commentée n'est qu'un développement logique de cette jurisprudence : il incombe à l'URSSAF de démontrer qu'elle a communiqué une lettre d'observations conforme dans toutes ses dimensions, y compris s'agissant de l'existence de la signature. Les suspicions de l'URSSAF et du juge de fond quant à l'honnêteté du cotisant ne justifient pas d'inverser la charge de la preuve. Le cotisant recevant une lettre d'observations non conforme peut avoir intérêt à ne pas révéler cet argument trop vite, la communication des observations n'étant soumise à aucun délai, l'URSSAF peut valablement annuler et remplacer la lettre d'observations irrégulière (Civ. 2^e, 11 juill. 2005, n° 03-20.898). En l'espèce, le cotisant n'avait fait valoir cet argument pour la première fois que devant le tribunal judiciaire, cinq ans après la réception de la lettre d'observations, entravant ainsi la possibilité pour l'URSSAF de régulariser ce manquement. Alors, une seule page vous manque et tout est annulé ? Oui, mais l'URSSAF trouvera dans les moyens techniques à sa disposition et qu'elle utilise déjà (lettre recommandée électronique), la possibilité d'apporter la preuve dont elle tenta de charger le cotisant.



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

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledroua

Estel Chavannes

Anaïs Bardin