

# AURORE

JURISPRUDENTIELLE

FÉVRIER 2026



# SOMMAIRE

---

## EDITO

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

## I. Relations individuelles de travail

**L'enquête interne et les données personnelles des salariés : articulation du RGPD et des prérogatives de l'employeur.**  
CE, 1er déc. 2025, n° 498023  
Baptiste Delmas, Bulletin Joly Travail, févr. 2026, n° BJT205m2 ..... p.7

**Délai de report des congés payés coïncidant avec une période de reprise du travail : conditions d'extinction des droits à congé payé.**  
Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.084, FS-B  
Florence Bergeron, Bulletin Joly Travail, févr. 2026, n° BJT20512 ..... p.12

**De la protection contre le harcèlement moral et contre l'accès à des données protégées par le secret médical.**  
Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15412, FS-B  
Simon Riancho, Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT205n7..... p. 15

**Statut protecteur et rupture conventionnelle illicite : quand la fraude du salarié prive la protection de ses effets**  
CA, Versailles, 23/02254, 01 oct. 2025  
Camille Tillet, Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511 ..... p.18

**Remise en main propre de la convocation à un entretien préalable : refus du salarié de signer la décharge**  
Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-16.240 FS-B  
Jean-Philippe Lhernould, Jurisprudence Sociale Lamy, N° 623, 23 février 2026, .....p.20

**Le licenciement reposant sur des faits non imputables au salarié ne viole pas une liberté fondamentale**  
Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 23-15305, FS-B  
Luc De Montvalon, Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, BJT févr. 2026, n° BJT20518 ..... p.23

**Cadre d'appréciation du repos hebdomadaire : la Cour de cassation opte pour la semaine civile**  
Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-10733, FS-B  
Florence Bergeron, Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026 n° BJT20516 ..... p.27

## II. Relations collectives de travail

**Information sur les conséquences environnementales de l'activité : seule l'information obligatoire doit être fournie !**  
Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733  
François Duquesne, La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1043 ..... p.30

**Contrôle des listes d'émargement en cas de vote électronique : l'appréciation souveraine des juges du fond**  
Cass. soc., 3 déc. 2025, n° 24-17.681 FS-B  
Philippe Pacotte, Semaine Sociale Lamy, N° 2173, 23 février 2026 ..... p.36

# SOMMAIRE

---

## III. Droit de la protection sociale

### **Abandon de poste et indemnités maternité : la reconnaissance de la privation involontaire d'emploi**

Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-16.938

Anne Froment-Maire, La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1045 ..... **p.42**

### **Réparation du déficit fonctionnel permanent : l'autorité de la chose jugée s'oppose à une nouvelle action de la victime d'une faute inexcusable**

Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 25-70.015

Marc-Antoine Godefroy, La Semaine Juridique Social n° 8, 24 février 2026, 1070..... **p. 46**

### **La victime d'un accident du travail ne peut se prévaloir de l'inopposabilité de la décision de la caisse prise en méconnaissance du principe du contradictoire**

Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 23-17.861

Alain Bouilloux, "La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1044..... **p.51**



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

En matière de relations individuelles de travail, dans un premier arrêt commenté dans le Bulletin Joly Travail par Baptiste Delmas, maître de conférences en droit privé à l'Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1), le Conseil d'État, par une décision du 1er décembre 2025, apporte d'importantes précisions sur le traitement des données à caractère personnel des salariés dans le cadre d'une enquête interne.

Dans un second arrêt commenté dans le Bulletin Joly Travail par Florence Bergeron, professeure à l'université de Montpellier, la Cour de cassation, dans une décision du 13 novembre 2025, se prononce sur les conditions d'extinction des droits à congés payés lorsque le délai de report coïncide avec une période de reprise du travail.

Dans l'arrêt commenté par Simon Riancho dans le Bulletin Joly Travail, la Cour rappelle que des méthodes de gestion peuvent suffire à caractériser un harcèlement moral. Elle énonce par ailleurs que l'employeur ne peut jamais solliciter le médecin traitant pour obtenir des informations couvertes par le secret médical. Dès lors, si l'entreprise s'appuie sur de tels renseignements pour licencier, cela entraîne la nullité de la rupture.

Dans l'arrêt commenté par Camille Tillet dans le Bulletin Joly Travail, la cour d'appel de Versailles rappelle que le statut protecteur n'est pas un bouclier pour manœuvrer l'employeur. Que le salarié ne peut pas signer une rupture conventionnelle sans autorisation de l'inspecteur du travail en maîtrisant la procédure, cette situation représentant alors une fraude.

L'arrêt du 21 janvier 2026 commenté par Jean-Philippe Lhernould apporte des précisions sur la régularité de la procédure de licenciement lorsque le salarié reçoit en main propre la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement. Pour les juges de la Cour de cassation, le refus de signer la convocation à entretien préalable n'invalide pas cette procédure.

Dans un arrêt commenté par Luc De Montvalon dans le Bulletin Joly Travail, la Cour de cassation juge qu'un licenciement fondé sur des faits non imputables au salarié est sans cause réelle et sérieuse, mais qu'il ne viole pas pour autant une liberté fondamentale.



Dans un arrêt commenté par Florence Bergeron, la Cour de cassation juge que le repos hebdomadaire s'apprécie par semaine civile et non sur toute période de sept jours consécutifs. L'employeur doit accorder un jour de repos dans chaque semaine civile, même si cela peut conduire à faire travailler un salarié jusqu'à 12 jours d'affilée.

Concernant les relations collectives de travail, le commentaire de François Duquesne publié au sein de la Semaine Juridique Social revient sur l'arrêt rendu le 14 janvier 2026. Cette décision est relative à l'intégration du plan de mobilité de l'employeur dans le champ de l'information environnementale et à la consultation récurrente du comité social et économique sur la politique sociale. La Cour de cassation juge que ce plan, en lien avec les conditions de travail et l'organisation des déplacements domicile-travail, doit être communiqué aux élus lorsqu'il existe, car il participe à la compréhension des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

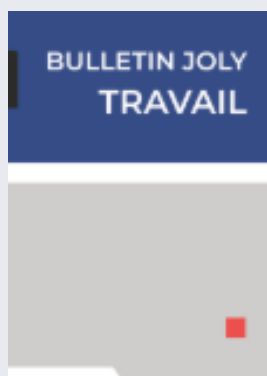
Dans un second arrêt commenté par Philippe Pacotte, la Cour de cassation est venue préciser l'office du juge du fond en cas de contentieux relatif aux élections professionnelles. En effet, elle a jugé que la demande de consultation des listes d'émargement reste à l'appréciation souveraine des juges du fond.

S'agissant du droit de la protection sociale, Anne Froment-Maire a analysé l'arrêt en date du 8 janvier 2026 qui porte sur la question du maintien des indemnités journalières de maternité en cas de licenciement pour abandon de poste à l'issue d'un congé parental. La Cour de cassation juge que ce licenciement constitue, pour les faits antérieurs au 19 avril 2023, une privation involontaire d'emploi au sens de l'article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale, permettant le maintien des droits sans reprise du travail. Elle précise toutefois que le nouveau régime de présomption de démission issu de la loi du 21 décembre 2022 impose désormais une analyse au cas par cas pour les situations postérieures.

Dans l'arrêt commenté par Marc-Antoine Godefroy dans la semaine juridique sociale, la Cour de cassation juge que le revirement de jurisprudence du 20 janvier 2023, reconnaissant l'indemnisation autonome du déficit fonctionnel permanent, s'applique immédiatement aux litiges en cours ou non définitivement jugés. En revanche, il ne peut pas remettre en cause les décisions passées en force de chose jugée. Un revirement de jurisprudence ne constitue pas un élément nouveau permettant de rouvrir un litige définitivement tranché. L'autorité de la chose jugée et le principe de sécurité juridique font donc obstacle à toute nouvelle action des victimes déjà indemnisées.

Dans l'arrêt commenté par Alain Bouilloux, dans la semaine juridique sociale, la Cour de cassation précise que la violation par la CPAM de son obligation d'information préalable ne permet pas à la victime d'invoquer l'inopposabilité de la décision de refus de prise en charge. Cette sanction reste réservée à l'employeur. La victime ne peut donc tirer aucun effet automatique de l'irrégularité procédurale et doit contester la décision sur le fond. Le contentieux de l'inopposabilité ne peut servir de voie détournée pour obtenir la reconnaissance implicite d'un accident du travail.

...



# L'ENQUÊTE INTERNE ET LES DONNÉES PERSONNELLES

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511*

Par Baptiste Delmas

**CE, 1er déc. 2025, n°498023, D**

Par une décision rendue le 1er décembre 2025, le Conseil d'État apporte des précisions utiles sur le droit des données à caractère personnel des salariés, en particulier dans le cadre d'une enquête interne [1].

En l'espèce, trois salariés de la société Total SE, impliqués dans une enquête interne ouverte par leur employeur à la suite de différents signalements les concernant ou dont ils étaient les auteurs, s'étaient opposés au traitement de leurs données à caractère personnel [2]. Ces salariés s'étaient plus précisément appuyés sur les articles 15 et 21 du règlement général de protection des données personnelles (RGPD), relatifs respectivement au droit d'accès et au droit d'opposition, le premier donnant droit aux personnes concernées de savoir quels types de données ont été traités, le second leur permettant, comme son nom l'indique, de s'opposer ab initio au traitement de leurs données. Essuyant un refus de la part de la direction, les trois salariés avaient déposé une plainte auprès de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL).

L'autorité indépendante prononçait, le 19 juillet 2024, à l'encontre de la société une mesure de rappel à ses obligations légales pour manquement au respect des dispositions citées. C'est cette mesure que la société a contestée devant le juge administratif.

Avant d'aller plus loin, il n'est pas inutile de rapporter la précision d'ordre procédural que livre, de façon inédite, à notre connaissance, le Conseil d'État. La société Total SE reprochait à la CNIL d'avoir violé l'article L. 242-1 du Code des relations entre le public et l'administration, selon lequel « l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ». L'argument était le suivant : la CNIL avait rendu sa décision plus de trois mois après le dépôt de la plainte par les salariés.

Or, l'article 10 du décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 dispose expressément que « le silence gardé pendant trois mois par la commission sur une réclamation vaut décision de rejet ». Il fallait donc considérer, selon la société, que la décision de rejet implicitement prononcée par la CNIL à l'encontre des trois salariés valait, en miroir, décision créatrice de droits au profit de la société défenderesse. En ne justifiant pas du caractère illégal de cette décision, seule exception permettant l'abrogation d'une telle décision, l'autorité administrative aurait ainsi manqué au respect de l'article susmentionné.

Cette interprétation est censurée par le Conseil d'État qui juge de façon univoque qu'« une telle décision, qui n'est créatrice d'aucun droit au profit de la personne visée par la réclamation, ne fait pas obstacle à ce que la CNIL décide de poursuivre ou reprendre l'instruction de cette réclamation au-delà du délai de trois mois et, à l'issue de cette instruction, de prononcer l'une des mesures prévues à l'article 20 de la loi du 6 janvier 1978 ».

La solution paraît pleinement justifiée. En effet, la décision de la CNIL, qu'elle soit explicite ou implicite, répond à la demande du réclamant et non à une demande du responsable de traitement visé par la plainte. Ce dernier n'a formulé aucune demande à laquelle le silence de la CNIL aurait pu être considéré comme une réponse favorable. De plus, admettre qu'une décision implicite de rejet crée des droits au profit du tiers visé reviendrait à considérer que le simple écoulement du temps purge définitivement toute possibilité de constat d'un manquement. Or, une telle assertion serait non seulement contraire à l'économie générale du système de contrôle prévu par le RGPD, qui vise précisément à permettre aux autorités de contrôle d'agir efficacement pour protéger les droits des personnes concernées mais serait aussi divergente avec ce que le Conseil d'État a pu juger par ailleurs. En matière fiscale, par exemple, celui-ci a en effet considéré qu'une décision implicite de rejet d'une réclamation ne fait pas obstacle à ce que l'administration prenne ensuite une décision explicite [3]. La logique est similaire ici : la décision implicite ouvre une voie de recours au réclamant, mais elle ne fige pas définitivement la situation au profit du tiers visé.

Le Conseil d'État a donc pris ici l'occasion d'affirmer que la décision implicite de rejet produit un effet pour l'auteur de la réclamation – qui peut alors former un recours juridictionnel – mais ne crée aucun effet créateur de droits pour la personne visée par la réclamation – le responsable de traitement.

Cela étant précisé, l'arrêt rendu en l'espèce peut encore être retenu pour les précisions qu'il apporte, de façon générale, et en particulier dans le cadre d'une enquête interne, à l'exercice de leur droit d'opposition (I) et d'alerte (II) par les salariés.

### **I – Précisions sur le droit d'opposition dans le cadre d'une enquête interne**

Les trois salariés à l'origine de la plainte devant la CNIL s'étaient opposés à ce que leurs données personnelles soient traitées dans le cadre de l'enquête interne diligentée par la direction de l'entreprise.

Pour rappel, l'article 21 du RGPD confère aux personnes concernées le droit de s'opposer « à tout moment » à un traitement de données à caractère personnel lorsque ce traitement est fondé sur l'article 6, paragraphe 1, point e) ou f), c'est-à-dire lorsque la base du traitement est l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique ou bien les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement.

En l'espèce, la société avait rejeté la demande d'opposition car elle considérait que le traitement ne reposait sur aucune de ces deux bases mais sur celle de l'obligation légale prévue à l'article 6, paragraphe 1, point c), qui ne fait donc pas partie des fondements ouvrant un droit d'opposition aux personnes concernées. Le raisonnement était le suivant : comme l'employeur est tenu à une obligation légale de sécurité à l'égard des salariés, et que l'organisation d'une enquête interne répond à cette obligation, le traitement de données personnelles jugées nécessaires par la direction pour mettre en œuvre cette enquête reposait sur la base d'une obligation légale. Le rejet du droit d'opposition serait ainsi fondé.

Ce n'est ni l'avis de la CNIL ni celui du Conseil d'État. Ce dernier juge en effet que « si la société requérante soutient qu'elle était tenue, au titre des obligations que le Code du travail impose à l'employeur pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, de diligenter une enquête interne, le traitement de données personnelles éventuellement mis en œuvre dans une telle occasion ne saurait être regardé comme constituant une obligation légale au sens des dispositions du c) de l'article 6 du RGPD citées au point 6 ».

Cette affirmation semble pleinement justifiée. Selon la CNIL, l'obligation légale doit répondre à quatre conditions pour valablement fonder un traitement : elle doit être définie par le droit européen ou le droit national d'un État membre auquel le responsable du traitement est soumis ; ces dispositions doivent au moins définir les finalités du traitement concerné ; cette obligation doit s'imposer au responsable du traitement, et non aux personnes concernées par le traitement ; et, surtout, ces dispositions légales doivent instituer une obligation impérative de traiter des données personnelles, suffisamment claire et précise [4].

Or, la chambre sociale de la Cour de cassation vient de confirmer, dans une décision du 14 janvier 2026, qu'aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel [5]. A fortiori n'existe-t-il aucune disposition légale imposant aux employeurs de traiter de données à caractère personnel des salariés impliqués dans une telle enquête. La différence est frappante avec, par exemple, la tenue du registre unique du personnel imposée par l'article L. 1221-13 du Code du travail [6], et les mentions complémentaires devant y figurer qui sont précisées par l'article D. 1221-23 du même code [7].

La difficulté de cette interprétation provient en fait de sa combinaison avec la décision rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation, le 18 juin 2025, d'après laquelle il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante d'une enquête interne produite par l'employeur [8]. Or, dans cette affaire, le nom des personnes citées dans le rapport de l'enquête avait été « caviardé ». Cela, parmi d'autres éléments, avait ainsi conduit la cour d'appel de Paris à juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié accusé, sans preuve suffisante, de harcèlement, ce que la Cour de cassation avait approuvé.

Comment, dans ces conditions, s'assurer de la force probante d'une enquête interne si le droit d'opposition des salariés concernés doit être accueilli et que, par voie de conséquence, leur identité doit être masquée dans le compte rendu de l'enquête ?

La question devient encore plus corsée si l'on doit croire, avec le Conseil d'État, qu'« aucune disposition ni aucun principe n'imposait à la présidente de la CNIL de porter au surplus à la connaissance de la société, avant de prendre la décision de la rappeler à ses obligations légales, qu'elle estimait, contrairement à celle-ci, que le traitement trouvait en l'espèce son fondement légal dans le f) et non dans le c) du paragraphe 1 de l'article 6 du RGPD ».

Traduction : le traitement de données à caractère personnel dans le cadre d'une enquête reposerait sur la base de l'intérêt légitime... qui autorise la personne concernée à s'opposer au traitement de ses données à caractère personnel.

La quasi-impasse [9] dans laquelle se trouve l'employeur pourrait, éventuellement, trouver deux issues.

La première est le consentement : l'article 21 du RGPD n'ouvre pas un droit d'opposition lorsque le traitement repose sur l'article 6, paragraphe 1, point a), relatif au consentement. Même si l'on sait que la CNIL et le Comité européen de protection des données personnelles sont réticents à l'utilisation de cette base juridique dans les rapports inégaux, en particulier sur le lieu travail, le recours à cette base n'y est pas non plus prohibé.

La seconde est l'exception : l'article 21, paragraphe 1), du RGPD autorise le responsable de traitement à rejeter le droit d'opposition s'il « démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée ». La santé et la sécurité du personnel pourraient faire partie de ces motifs légitimes.

Toutefois, il faut bien convenir que ces deux issues devront encore être confirmées par la CNIL.

## **II – Précisions sur le droit d'accès dans le cadre d'une enquête interne**

Le droit d'accès prévu à l'article 15 du RGPD s'applique, « par principe », à l'enquête interne. C'est ce que juge le Conseil d'État dans cette décision du 1er décembre 2025. On ne voit pas, à la vérité, pour quelle raison il en serait allé autrement.

En fait, le litige se cristallisait surtout sur la légitimité de la société Total SE à invoquer les exceptions à ce principe. Pour mémoire, le droit des personnes concernées à accéder aux données personnelles traitées rencontre deux exceptions logées respectivement au paragraphe 4 de l'article 15 du RGPD et au paragraphe 5 de son article 12. La première vise les cas d'atteinte aux droits et libertés d'autrui. La seconde vise le cas de demandes « manifestement infondées ou excessives, notamment en raison de leur caractère répétitif ».

En l'espèce, la société ne produisait visiblement aucun élément étayant l'existence de l'une ou l'autre de ces deux situations. « En l'absence de caractère manifestement infondé ou excessif de la demande » estimait la CNIL, il aurait suffi à la société d'occulter les informations susceptibles de porter atteinte aux droits et libertés d'autrui pour se conformer au droit d'accès. Concrètement : transmettre aux salariés concernés une copie des données les concernant traitées à l'occasion de l'enquête en y « caviardant », en cas de besoin, les données personnelles des autres salariés impliqués dans l'enquête.

Le Conseil d'État approuve ici aussi, fort logiquement, la sanction prononcée par la formation restreinte.

Reste un élément à mentionner dont l'intérêt dépasse le strict cadre de l'enquête interne. Afin de justifier l'applicabilité de l'article 15 du RGPD à ce type d'enquête, le Conseil d'État reprend à son compte l'arrêt *Addiko Bank d.d. c/ Agencijazazaštitosobnihpodataka* rendu par la Cour de justice de l'Union européenne le 27 mai 2024 [10].

Une juridiction croate avait posé à la Cour la question suivante : « Le responsable du traitement est-il autorisé à rejeter une demande de copie de données à caractère personnel que la personne concernée a présentée, conformément à l'article 15, paragraphe 3, du [RGPD], non pas afin, au sens du considérant (...) 63 dudit règlement, de prendre connaissance du traitement et d'en vérifier la légalité, mais comme un moyen d'obtenir une documentation susceptible de l'aider à intenter une action en justice contre le responsable du traitement, ou bien, la finalité pour laquelle les données sont demandées n'est pas pertinente aux fins de la décision du responsable du traitement concernant la demande en question ? ».

La Cour de justice y répond sans ambages : « L'article 15, paragraphes 1 et 3, du règlement 2016/679, doit être interprété en ce sens que l'obligation de fournir à la personne concernée qui en fait la demande une copie des données à caractère personnel la concernant et faisant l'objet d'un traitement s'impose au responsable du traitement, même lorsque cette demande est motivée par un but étranger à ceux visés au considérant 63, première phrase, de ce règlement » [11].

La référence par la juridiction administrative à cet arrêt mérite d'être mentionnée tant la qualification récente, par la chambre sociale de la Cour de cassation, des courriels professionnels comme données personnelles a suscité l'ire de la doctrine travailliste [12]. Les critiques se sont efforcées de démontrer que la position française serait « maximaliste » et contraire au droit de l'Union sans jamais, curieusement, citer l'arrêt *Addiko Bank* [13].

Ainsi, sans le dire, les deux juridictions faitières de l'ordre juridique français sont alignées et affirment, en l'espace de quelques mois, une vérité avec laquelle il faudra désormais compter : aucune disposition du RGPD ne soumet les salariés à une justification quelconque pour accéder aux données personnelles traitées par leur employeur, y compris par voie de correspondance numérique. L'avenir dira si le cataclysme annoncé dans les entreprises se produira.

## **Données à caractère personnel ; RGPD ; Enquête interne ; Droit d'accès ; Droit d'opposition ; Conseil d'État**

[1] CE, 10e-9e ch. réunies, 1er déc. 2025, n° 498023, D : JCP S 2026, n° 3, obs. Y. Pagnerre.

[2] La décision ne précise pas quel était l'objet de l'enquête mais il s'agissait vraisemblablement d'une enquête pour des faits de harcèlement.

[3] CE, 7 déc. 2016, n° 384309, EURL Cortansa.

[4] En ligne : <https://lext.so/mTJeNZ>. Nous soulignons.

[5] Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-19.544, B – Déjà, de façon implicite et à propos d'un harcèlement moral : Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975, B.

[6] « Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile ».

[7] « Les indications complémentaires portées sur le registre unique du personnel pour chaque salarié, mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 1221-13, sont les suivantes : 1° La nationalité ; 2° La date de naissance ; 3° Le sexe ; (...) ».

[8] Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022, B : RTD civ. 2025, p. 646, obs. J. Klein.

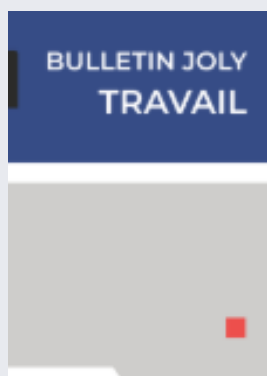
[9] Car, la preuve étant libre, l'employeur peut s'appuyer sur d'autres éléments qu'une enquête interne.

[10] CJUE, 27 mai 2024, n° C-312/23.

[11] Nous soulignons. Il s'agissait, en l'espèce, de clients d'une banque à qui le droit d'accès avait été refusé, précisément en raison de la finalité invoquée, indépendante du contrôle de la licéité du traitement.

[12] Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022. V. les notes critiques de G. Loiseau, « Le droit d'accès du salarié à ses courriels professionnels », JCP S 2025, n° 28, 1228 ; F. Gabroy, « Conception maximaliste du droit d'accès du salarié à ses mails professionnels », GPL 9 sept. 2025, n° GPL481n4 ; M. Lafargue, « RGPD et relations de travail : l'obligation renforcée de communication des courriels par l'employeur », BJT sept. 2025, n° BJT205a7.

[13] *Contra*, T. Douville, « Portée du droit d'accès exercé par un salarié sur des courriels », GPL 7 oct. 2025, n° GPL482b8.



## **DÉLAI DE REPORT DES CONGÉS PAYÉS COÏNCIDANT AVEC UNE PÉRIODE DE REPRISE DU TRAVAIL : CONDITIONS D'EXTINCTION DES DROITS À CONGÉ PAYÉ AU TERME DU DÉLAI DE REPORT.**

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511*

Par Florence Bergeron

Cass. soc., 13 nov. 2025, no 24-14084 , FS-B

L'on se souvient du tsunami provoqué par les arrêts du 13 septembre 2023 [1] et de la loi du 22 avril 2024 [2] qui, leur faisant suite, a mis en conformité le droit national avec le droit de l'Union européenne en matière d'acquisition et de report des droits à congés payés en cas de maladie. Les nouvelles dispositions légales permettent notamment à un salarié, dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, de bénéficier d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Cette période débute à la date à laquelle le salarié est informé par l'employeur, après sa reprise du travail, du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris [3]. Par dérogation à ces dernières règles, en vertu de l'article L. 3141-19-2 du Code du travail, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident. Et le texte de préciser que, dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations précitées. En revanche, si, au terme du délai de report, le salarié est toujours en arrêt maladie, les congés payés sont perdus, sans que l'employeur n'ait à en informer le salarié.

L'affaire qui a donné lieu à l'arrêt sous analyse, concernant un agent de la SNCF soumis à des règles statutaires, ne permettait pas de mobiliser ces dispositions.

Était applicable le statut des relations collectives du groupe public ferroviaire, qui prévoit que tout agent a droit chaque année, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés qui doit normalement être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année correspondante et que les journées de congé non prises pour raison de santé sont reportées après la date de reprise du service, dans la limite de 15 mois après la fin de la période de référence.

Un salarié de la SNCF, victime d'un accident du travail le 2 mai 2017, a été placé en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, puis à compter du 5 mars 2020. Estimant avoir subi une perte injustifiée d'une partie de ses congés, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. La cour d'appel a condamné la SNCF à lui restituer 13 jours de congés payés. Au soutien de son pourvoi, l'employeur argue, en substance, que l'absence du salarié pour congé maladie s'était étalée sur trois périodes de référence consécutives et que, alors qu'il était prévu qu'avant la fin du mois de mars 2020, il prenne le solde des congés payés acquis en 2018, il a été placé en arrêt de travail le 5 mars 2020 et n'a pas repris son activité. L'employeur en déduit que ces 13 jours de congé avaient été perdus à l'issue de la période de 15 mois suivant la fin de la période de référence, soit le 31 mars 2020.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle se réfère d'abord, après avoir cité les stipulations précitées du statut des relations collectives du groupe ferroviaire, à l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, texte d'applicabilité horizontale directe [4], qui consacre le droit au congé annuel payé, ainsi qu'à l'article 7 de la directive « temps de travail » du 4 novembre 2003, qui garantit à tout travailleur le bénéfice d'un congé annuel d'au moins quatre semaines. La Cour régulatrice convoque, ensuite, la jurisprudence de la CJUE, d'après laquelle la perte automatique du droit au congé annuel payé qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit méconnaît les limites s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils en précisent les modalités d'exercice [5]. Elle rappelle également que, toujours d'après la CJUE, dans les circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive de 2003, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de 15 mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence [6]. Vient ensuite l'évocation d'un arrêt du 22 septembre 2022 [7], par lequel la CJUE a jugé que l'article 7 de la directive de 2003 et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle le droit au congé annuel payé d'un travailleur acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle ce travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail en raison d'une maladie qui perdure depuis lors peut s'éteindre, que ce soit au terme d'une période de report autorisé par le droit national ou bien ultérieurement, alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

Et la Cour de cassation d'en déduire que, lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

En l'espèce, la cour d'appel, devant laquelle l'employeur ne soutenait pas avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congé payé avant le terme du délai de report, a constaté que le salarié n'avait pas eu la possibilité d'exercer effectivement ses droits en raison d'un nouvel arrêt de travail pour cause de maladie. Elle en a déduit à bon droit que le salarié ne pouvait perdre ces droits au terme du délai expirant le 31 mars 2020 et que l'employeur devait restituer au salarié 13 jours de congé dont il avait été privé à tort.

La solution adoptée, qui subordonne la perte des jours de congé acquis au respect par l'employeur des diligences qui lui incombent, ne vise que l'hypothèse dans laquelle le délai de report coïncide avec une période de reprise du travail. Dans une telle hypothèse, si l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congé payé avant le terme du délai de report, l'expiration de ce délai entraîne la perte des droits à congé, quand bien même serait survenu un nouvel arrêt de travail pour maladie ou accident. En revanche, les jours de congés payés acquis au cours d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie sont perdus à l'expiration du délai de report si le salarié n'a pas repris le travail dans ce délai, sans que l'employeur ne soit tenu à une quelconque obligation d'information.

La solution ici consacrée est transposable aux salariés de droit privé, auxquels s'appliquent les dispositions précitées des articles L. 3141-19-1, L. 3141-19-2 et L. 3141-19-3 du Code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, à la lumière de la jurisprudence de la CJUE.

### **Congés payés ; Maladie ; Délai de report des congés coïncidant avec une période de travail ; Extinction des droits à congés ; Conditions**

[1] Cass. soc., 13 sept. 2023, nos 22-17.340 et 22-17.638.

[2] L. n° 2024-364, 22 avr. 2024.

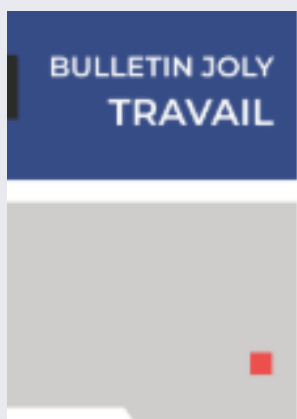
[3] C. trav., art. L. 3141-19-1 et C. trav., art. L. 3141-19-3.

[4] CJUE, 6 nov. 2018, n° C-684/16 – et CJUE, 6 nov. 2018, nos C-569/16 et 570/16.

[5] CJUE, 6 nov. 2018, n° C-684/16 – CJUE, 22 sept. 2022, nos C-518/20 et C-727/20.

[6] CJUE, 22 nov. 2011, n° C-214/10 – CJUE, 29 nov. 2017, n° C-214/16.

[7] CJUE, 22 sept. 2022, nos C-518/20 et C-727/20.



## De la protection contre le harcèlement moral et contre l'accès à des données protégées par le secret médical

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT205n7*

Par Simon Riancho

**Cass. soc., 10 déc. 2025, no 24-15412, FS-B**

Dans un arrêt rendu le 10 décembre 2025, étaient mobilisés deux corps de règles de droit distincts, se rattachant chacun à la protection de la santé des salariés. D'un côté, étaient en cause les normes protégeant contre le harcèlement moral, et, d'un autre côté, celles assurant le respect des informations couvertes par le secret médical.

En ce qui concerne le harcèlement, qu'une salariée estimait avoir subi, l'enjeu juridique posé par l'arrêt était de méthode. L'employeur, à l'origine du pourvoi, reprochait aux juges du fond d'avoir retenu l'existence d'un harcèlement moral, sans avoir « caractéris[é] l'existence de faits précis et répétés de harcèlement moral subis personnellement » (§ 4) par la salariée. La Cour de cassation, quant à elle, rappelle la manière dont il convient de raisonner : « Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (§ 6). Dès lors que cette méthodologie est respectée, l'appréciation s'opère de manière souveraine par les juges du fond (§ 7).

En l'espèce, il a été retenu par ces derniers que les circonstances de l'espèce avaient dégradé les conditions de travail de la salariée et étaient susceptibles d'altérer sa santé physique et mentale. Plus précisément, étaient en cause les méthodes de gestion de deux supérieures hiérarchiques, s'appliquant à l'encontre d'une pluralité de salariés : ont ainsi été caractérisées, entre autres, des pressions pour démissionner, du chantage, un manque de respect ainsi que des insultes. Partant, dès lors que rien, en l'espèce, ne témoignait de la preuve par l'employeur de ce que les agissements invoqués n'auraient pas été constitutifs d'un tel harcèlement et de ce que les décisions prises auraient été justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, il apparaissait logique de retenir l'existence d'un harcèlement moral.

Ce qui surprend, en revanche, c'est la communication qu'opère la Cour de cassation à partir de cette solution. En effet, le sommaire de la décision, présent sur le site internet de la Cour, résume la solution de la manière suivante : « Les méthodes de gestion au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement ». Or, il importe d'observer qu'à aucun moment cette affirmation n'apparaît expressément dans l'arrêt. Il est vrai, en revanche, que cela peut se déduire de celui-ci, car, on l'a dit, l'employeur reprochait aux juges du fond d'avoir retenu l'existence d'un harcèlement moral, sans avoir « caractéris[é] l'existence de faits précis et répétés de harcèlement moral subis personnellement » par la salariée, et la Cour de cassation y répond en affirmant que dès lors que la dégradation des conditions de travail de la salariée était caractérisée, et qu'il est démontré que les faits étaient susceptibles d'altérer sa santé physique et mentale, les juges du fond n'étaient pas tenus « de procéder à une recherche que [leurs] constatations rendaient inopérante » (§ 10). Il n'en reste pas moins que le lecteur peut se sentir troublé, pour avoir affaire à une sorte d'attendu de principe « hors les murs » ; c'est-à-dire hors de la solution où il devrait figurer.

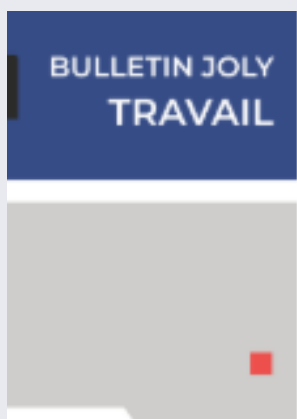
Laissons là, néanmoins, ces propos se rapportant aux sources du droit, pour envisager l'autre question de l'arrêt, relative au respect des informations couvertes par le secret médical.

En l'espèce, l'employeur avait licencié la salariée. Il lui reprochait dans la lettre de licenciement de lui avoir transmis un arrêt de travail antidaté, et « d'avoir indiqué à son médecin traitant qu'étant couturière elle ne pouvait exécuter ses “tâches habituelles” et utiliser son pouce pour coudre, ce qui était inexact », car elle était vendeuse – de sorte que ses tâches habituelles pouvaient être effectuées. Et, pour fonder ces reproches, l'employeur reconnaissait avoir appelé le médecin traitant de la salariée. Il invoquait néanmoins, pour justifier son comportement, le fait que ce contact avec le médecin traitant s'expliquait par la nécessité pour lui de « remplir ses propres obligations déclaratives et notamment délivrer l'attestation de salaire à la salariée pour sa prise en charge par la Sécurité sociale, [de sorte qu'il avait voulu] vérifier qu'il n'y avait pas d'erreur de date ».

L'argumentation n'a toutefois pas porté devant les juges du fond, et la Cour de cassation ne s'avère pas plus convaincue. Elle affirme ainsi dans un attendu important que l'employeur ne peut, sans violation du droit au respect de la vie privée du salarié, dont relèvent son état de santé et ses relations avec son médecin traitant (§ 14), « contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical » (§ 15). La portée de cette affirmation est large, eu égard à l'ampleur des données couvertes par le secret médical : ainsi, elle rappelle que « le secret médical institué dans l'intérêt du patient, dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant, couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris » (§ 13). Or, en l'espèce, les juges du fond avaient caractérisé le fait que l'employeur a obtenu, lors de son contact avec le médecin traitant, des renseignements relatifs à la pathologie de la salariée et aux propos tenus lors de la consultation médicale. En se fondant sur ces éléments pour motiver la rupture du contrat, il entacha donc celle-ci d'illicéité : en effet, « le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement » (§ 15). Deux remarques peuvent être formulées à partir de cette solution.

La première résulte de ce que la solution est en contradiction avec celle préconisée dans l'avis de Madame Grivel, avocate générale. Celle-ci faisait part d'un arrêt du 12 mai 2010, pour en déduire que « les dates d'un avis d'arrêt de travail échappent au secret [médical] par l'effet de la loi qui impose la production d'un certificat médical remis à l'employeur, nécessaire (...) à l'obtention du droit à un congé pour enfant malade. [Et l'avocate générale de poursuivre que] le raisonnement ne [pouvait] être qu'identique pour une absence au travail pour maladie ». D'autant plus qu'en l'espèce, il y avait sur l'arrêt de travail une « surcharge », c'est-à-dire une « correction rédactionnelle modifiant sans rature le choix ou la graphie d'un mot (ou d'un chiffre) » ; de sorte que l'employeur devait être considéré comme à même de contacter le médecin traitant pour vérifier lesdites dates. Néanmoins, dans l'arrêt rendu le 10 décembre 2025, il importe de noter que ce qui est reproché à l'employeur est l'obtention de « renseignements relatifs à la pathologie dont [la salariée] souffrait et aux propos qu'elle avait pu tenir au cours de la consultation médicale » (§ 19). Ce ne sont donc pas uniquement des données relatives aux dates et à la durée du congé qui étaient en cause. Là semble être l'explication de la divergence de la solution avec la position de Madame Grivel.

La seconde remarque consiste à faire le lien entre la présente solution et les évolutions de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de preuve depuis le 22 décembre 2023. Cela n'était pas envisagé en l'espèce, mais ne serait-il pas admissible, en certaines circonstances, et au nom du droit à la preuve de l'employeur, que ce dernier porte atteinte au droit au respect de la vie privée du salarié, dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant.



## **Statut protecteur et rupture conventionnelle illicite : quand la fraude du salarié prive la protection de ses effets**

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511*

Par Camille Tillet

**CA, Versailles, 23/02254, 01 oct. 2025**

1. Une salariée, titulaire d'un mandat de conseillère prud'homale depuis 2008, a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable juriste droit social à compter du 19 octobre 2009.

En 2018, le groupe auquel appartient la société employeur annonce un projet de transformation, ayant pour effet une réorganisation géographique des fonctions, dans laquelle la salariée ne souhaite pas s'inscrire.

Dans ce contexte, les parties sont convenues de conclure une rupture conventionnelle du contrat de travail signée le 14 novembre 2018 et stipulant une fin de contrat au 31 décembre 2018.

Le 18 décembre 2019, l'ancienne salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt d'une requête visant à faire annuler la rupture conventionnelle et à se faire payer diverses sommes de nature salariale et indemnitaire, invoquant la violation de son statut protecteur.

2. Si un salarié protégé peut signer une rupture conventionnelle avec son employeur, celle-ci n'est valable qu'à la condition qu'elle soit soumise au contrôle et à l'autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1237-15). Ainsi, la rupture conventionnelle signée avec un salarié protégé qui est simplement homologuée est nulle et le salarié est en principe fondé à solliciter sa réintégration ou une indemnisation pour violation du statut protecteur (v. CA Nîmes, 17 janv. 2017, n° 13/04880).

Dans un arrêt du 1er octobre 2025, la cour d'appel de Versailles, constatant que l'employeur avait connaissance du mandat de conseillère prud'homale de la salariée, que la rupture conventionnelle avait été signée sur un formulaire Cerfa réservé aux salariés ne bénéficiant d'aucune protection contre la rupture de leur contrat de travail et qu'elle n'avait pas été soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, conclut à l'illicéité de la rupture conventionnelle.

3. Pour autant, la cour d'appel de Versailles retient l'existence d'un vice du consentement de l'employeur et fait produire à la rupture conventionnelle illicite les effets d'une démission.

Reprenant l'argumentaire de l'employeur, la cour d'appel relève que la salariée, en charge de son propre dossier de rupture conventionnelle, était diplômée d'un master 2 en droit social, docteur en droit social avec mention très honorable, qu'elle avait acquis neuf années d'expérience dans l'entreprise, qu'elle détenait un mandat de conseillère prud'homale au sein du collège « employeurs » depuis dix années, qu'elle bénéficiait d'une délégation de pouvoir en matière de procédures de licenciement et que son expertise avait été sollicitée par des responsables du groupe pour des demandes d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail concernant des salariés protégés.

La cour d'appel en déduit qu'en utilisant le formulaire Cerfa réservé aux salariés non titulaires d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail, la salariée a sciemment agi en méconnaissance de sa protection statutaire, ce qui constitue une fraude.

Considérant que le consentement de l'employeur a été vicié par les manœuvres dolosives de la salariée visant à lui octroyer le bénéfice d'un avantage financier dont elle n'aurait pas pu bénéficier en démissionnant, la cour d'appel conclut à la nullité de la rupture conventionnelle.

Dans une espèce similaire, la Cour de cassation avait rejeté la demande d'un salarié protégé tendant à l'annulation de son licenciement aux motifs qu'il lui incombait « de par ses fonctions très étendues, de faire connaître et respecter par la direction suédoise la législation française » et que, en charge de son propre dossier de licenciement, il avait sciemment agi en méconnaissance de sa protection statutaire, cette attitude constituant une fraude de sa part (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-43.997).

4. Reprenant la position consacrée par la Cour de cassation (Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.817), la cour d'appel de Versailles en conclut que, dès lors que le consentement de l'employeur a été vicié, la rupture conventionnelle précédemment annulée produit les effets d'une démission, entraînant pour la salariée obligation de restitution des sommes perçues en exécution de cette convention.

5. Cette application remarquée de l'adage « *fraus omnia corrumpit* » par la cour d'appel de Versailles est louable. Une solution contraire reviendrait à encourager les comportements frauduleux et à détourner le statut protecteur de sa finalité : permettre au salarié d'exercer sereinement son mandat en le protégeant d'éventuelles mesures de représailles de son employeur.



## **Remise en main propre de la convocation à un entretien préalable : refus du salarié de signer la décharge**

*Jurisprudence Sociale Lamy, N° 623, 23 février 2026*

Par Jean-Philippe Lhernould

**Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-16.240 FS-B**

Le salarié ayant reçu une convocation à un entretien préalable auquel il ne conteste pas s'être rendu, la procédure de licenciement est régulière, peu important l'absence de signature de l'intéressé sur la décharge que l'employeur lui a présentée.

### **Refus du salarié de signer la décharge**

Embauché en CDI comme chauffeur poids lourd, le salarié, par courrier remis en main propre le 11 février 2016, a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé au 18 février 2016. Par courrier recommandé du 23 février 2016, l'employeur lui a notifié son licenciement pour divers faits.

Il se trouve que la remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable n'a pas donné lieu à la signature de la décharge par le salarié. Celui-ci a en effet refusé de signer. En lieu et place, une mention manuscrite a été portée en marge de la convocation par l'employeur : « Refus de signer ».

Le salarié se prévaut de son refus de signer la décharge pour conclure que la procédure de licenciement est irrégulière. Au moment des faits du litige, le montant de l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement n'était pas plafonné à un mois de salaire.

## **Entretien préalable avéré**

Pour contester la décision de la Cour d'appel de Lyon qui avait jugé régulière la procédure de licenciement, le salarié faisait valoir dans son pourvoi que la convocation à l'entretien préalable doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Partant, il est reproché aux juges du fond de ne pas avoir vérifié que la mention « Refus de signer » était de la main du salarié. En tout état de cause, ajoute le pourvoi, un refus de signer la décharge présentée par l'employeur, même constaté par écrit, ne vaudrait pas signature par le salarié de la convocation à l'entretien préalable qui lui est remise en main propre.

Le salarié se référait ainsi au texte strict de la loi, l'article L. 1232-2 du Code du travail affirmant que « la convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ». Il se prévalait également d'un arrêt ancien de la Cour de cassation qui avait jugé, en substance, que la remise en main propre de la convocation ne pouvait être régulière qu'à la condition de faire signer un récépissé au salarié (Cass. soc., 23 mars 2005, n° 02-46.105).

Pourtant, le pourvoi est rejeté. Comme le rappelle la Cour de cassation, « le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi d'une lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-2, alinéa 2, du code du travail, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation » (dans le même sens, Cass. soc., 8 févr. 2011, n° 09-40.027). Or, ajoute la Cour régulatrice, « le salarié, qui ne contestait pas s'être présenté à l'entretien préalable fixé au 18 février 2016, avait reçu sa convocation à cet entretien en main propre le 11 février 2016 ». La cour d'appel « en a exactement déduit, peu important l'absence de signature de l'intéressé sur la décharge que l'employeur lui avait présentée, que la procédure de licenciement était régulière ».

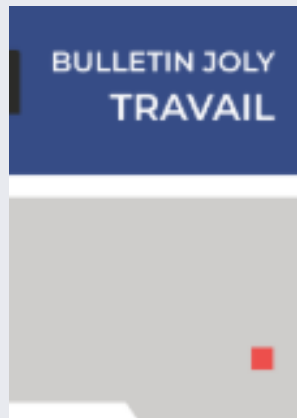
## **Choix multiples pour convoquer à l'entretien préalable**

L'arrêt commenté permet de clarifier les solutions si jamais persistait un doute, ce qui probablement explique les honneurs de la publication au Bulletin. On ne sera cependant pas surpris par la solution retenue qui est en tout point conforme à l'esprit qui anime la Cour de cassation lorsqu'il s'agit d'interpréter l'article L. 1232-2 du Code du travail. Selon une décision pragmatique, mais qui n'avait pas été publiée au Bulletin, l'absence de remise d'un récépissé par le salarié ne suffit pas à entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement : « la salariée avait reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre le 5 juin 2013, peu important l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi qu'elle a été régulièrement convoquée audit entretien » (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-19.934). L'arrêt commenté se situe dans le fil de cette dernière décision : dès lors que la date de réception de la convocation à l'entretien préalable ne fait pas discussion, le formalisme ne l'emporte pas.

Le refus du salarié de signer la décharge peut néanmoins placer l'employeur dans une situation délicate. Le risque est que le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable et fasse comme s'il n'était pas informé de la convocation. Pourrait alors se poser la question de la preuve de celle-ci ou de sa date, et donc de la régularité de la procédure. Pour s'épargner un tel risque, il est recommandé à l'employeur de patienter et de procéder à une convocation par recommandé avec accusé de réception. La manœuvre du salarié, qui refuse de signer la décharge, peut certes poursuivre des fins dilatoires, mais la sécurité juridique pour l'employeur est au prix d'un envoi formel de la convocation.

Avec l'arrêt commenté, la Cour de cassation offre à l'employeur le choix de la conduite à tenir dans l'hypothèse où le salarié refuserait de signer la décharge en cas de remise en main propre : il pourra soit, comme l'employeur dans le litige commenté, aller au terme de la procédure de licenciement, soit préférer une « re-convocation » en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception. Et pourquoi pas opter pour un envoi par huissier, ce mode de convocation ayant été jugé régulier puisque prévenant toute contestation sur la date de convocation ? (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.412). On ira même jusqu'à suggérer une notification par courriel, pourvu que ce soit dans le respect des conditions de l'article 100 du Code des postes et des communications électroniques.

On rappellera enfin que l'employeur prendrait grand risque à convoquer le salarié de manière simplement orale, fut-ce avec témoins. On serait en effet au-delà des souplesses que la loi permet. Le Conseil d'État a estimé en ce sens qu'en jugeant « qu'une convocation orale par l'employeur avait pu, à elle seule, valablement déclencher le délai prévu par l'article L. 1232-2 du Code du travail, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit » (CE, 30 déc. 2015, n° 384290).



## **Le licenciement reposant sur des faits non imputables au salarié ne viole pas une liberté fondamentale**

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511*

Par Luc De Montvalon

**Cass. soc., 10 déc. 2025, no 23-15305, FS–B**

En septembre 2025, le Conseil constitutionnel refusait de qualifier le licenciement pour motif personnel de « sanction revêtant le caractère d'une punition ». Trois mois plus tard, la chambre sociale de la Cour de cassation en tire les conséquences en précisant que le principe selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait » ne s'applique pas à un licenciement ou une sanction disciplinaire. En l'espèce, une salariée occupait les fonctions de superviseuse péage au sein d'une société d'exploitation d'autoroutes. Elle s'était vu octroyer un badge « télépéage » lui permettant de circuler sur le réseau autoroutier à un tarif préférentiel. Les conditions de délivrance et d'utilisation prévoyaient que le badge lui était confié pour son propre usage et qu'il pouvait être utilisé uniquement lorsqu'elle était présente au sein du véhicule. En juillet 2018, une utilisation frauduleuse avait été révélée par deux passages au même péage, dans le même sens de circulation, sur deux voies différentes et pour deux catégories de véhicules différentes dans un intervalle temporel réduit. Le compagnon de la salariée avait alors reconnu avoir emprunté le badge à son insu. Elle fut licenciée pour faute le 19 octobre 2018.

Contestant la légitimité de cette mesure, la salariée a saisi le juge prud'homal pour demander la nullité du licenciement et sa réintégration ou, à défaut, pour qu'il soit reconnu que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Par une décision du 14 mars 2023, la cour d'appel de Nîmes confirmait l'annulation du licenciement. Selon les juges du fond, l'employeur n'établissait pas que la salariée était l'auteur de l'utilisation frauduleuse du badge de télépéage et avait participé d'une quelconque façon dans la commission des faits. Dès lors, le licenciement avait été prononcé en violation du principe constitutionnel selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait », résultant des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 (DDHC).

La société a formé un pourvoi en cassation. Elle justifiait tout d'abord la sanction prononcée par la violation des conditions d'utilisation du badge et estimait que « la salariée avait commis une faute à l'origine de l'utilisation frauduleuse de son badge de télépéage en laissant son compagnon s'en emparer, alors que ce badge était sous sa responsabilité ». Dans l'hypothèse où la faute de la salariée ne serait pas établie, elle contestait la sanction prononcée. Selon le moyen, « le seul fait que le motif de licenciement disciplinaire soit jugé non imputable au salarié n'est pas constitutif d'une atteinte au principe selon lequel "nul n'est punissable que de son propre fait" » ; le licenciement n'avait donc pas été prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

Dans cette affaire, la Cour de cassation devait se prononcer tant sur la légitimité du licenciement disciplinaire d'une salariée prononcé en raison de faits commis par son conjoint, que sur les éventuelles conséquences d'un licenciement injustifié. Par un arrêt du 10 décembre 2025, elle confirme qu'un licenciement pour motif personnel ne peut être justifié par des faits qui n'étaient pas personnellement imputables à la salariée. Au visa des articles 8 et 9 de la DDHC et de dispositions légales relatives au motif du licenciement, elle casse toutefois partiellement l'arrêt rendu par les juges nîmois. Elle reproche à ces derniers d'avoir annulé le licenciement pour violation d'une liberté fondamentale, alors que le principe selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait » ne s'applique qu'aux peines prononcées par les juridictions répressives ainsi qu'aux sanctions ayant le caractère d'une punition, au rang desquelles ne figurent ni le licenciement pour motif personnel, ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail.

L'exigence de faits personnellement imputables au salarié pour justifier un licenciement pour motif personnel.

Avant de se prononcer sur l'éventuelle nullité du licenciement, les juges devaient dans un premier temps déterminer si celui-ci reposait sur une cause réelle et sérieuse. Par définition, un licenciement pour motif « personnel » doit être fondé sur des éléments objectifs imputables au salarié. Cette règle s'applique quel que soit le motif invoqué. Ainsi, l'insuffisance de résultats n'est pas une cause de licenciement si elle ne résulte pas d'une insuffisance professionnelle du salarié ou d'une faute imputable à ce dernier ; une mésentente entre le salarié et ses collègues ne peut justifier la rupture du contrat si elle ne repose pas objectivement sur des faits imputables au salarié licencié ; le licenciement disciplinaire doit résulter d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail.

Sans surprise, la cause réelle et sérieuse de licenciement exigée par l'article L. 1232-1 du Code du travail est absente si le licenciement est prononcé pour des faits commis par un tiers, comme un membre de la famille. Tel est le cas du licenciement d'une salariée reposant sur des injures proférées par sa sœur, quand bien même elle était présente et passive, ou encore du licenciement d'un salarié en raison de l'activité exercée par son fils, directement concurrente à celle de l'entreprise.

En l'espèce, les faits justifiant le licenciement avaient été commis par le conjoint de la salariée. L'employeur les imputait cependant à cette dernière en invoquant les conditions d'utilisation du badge de télépéage : ce badge était sous sa responsabilité et elle avait commis une faute en ne s'assurant pas qu'il n'était pas utilisé par des tiers. L'argument n'a convaincu ni les juges du fond, ni la chambre sociale de la Cour de cassation. Le compagnon ayant expressément reconnu avoir utilisé le badge à l'insu de la salariée alors qu'elle était malade, sa participation à la commission des faits qui lui étaient reprochés devait être exclue. L'on pourrait objecter que cette affirmation était difficilement vérifiable ; il convient toutefois de rappeler que le doute sur la justification du licenciement profite au salarié. Dès lors que l'employeur ne démontrait pas un manquement à l'origine de l'utilisation frauduleuse, le licenciement était nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les juges du fond avaient par ailleurs relevé que le licenciement d'une salariée ayant 18 ans d'ancienneté était disproportionné, pour des faits ayant occasionné un préjudice de 3,45 € à la société.

L'inapplicabilité au licenciement pour motif personnel du principe selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait ».

Il restait ensuite à qualifier ce licenciement intervenu pour des faits commis par un tiers. Pour demander sa réintégration, la salariée sollicitait l'annulation de la sanction qui serait intervenue en violation d'une liberté fondamentale. L'employeur aurait en ce sens méconnu le principe selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait », dégagé par le Conseil constitutionnel des articles 8 et 9 de la DDHC de 1789. Ce principe, qui concerne avant tout les décisions rendues par les juridictions répressives, s'applique également à toute sanction ayant le caractère d'une punition, dans les cas où le législateur a laissé le soin de la prononcer à une autorité de nature non judiciaire. Revêtent par exemple cette qualification les sanctions prononcées par la Commission des opérations de bourse, par le Conseil supérieur de l'audiovisuel ou à l'égard des notaires dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

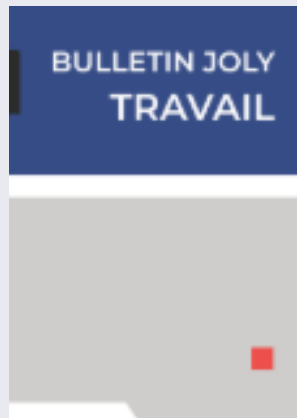
L'issue du contentieux dépendait donc de la réponse à une question : le licenciement pour motif personnel ou la sanction disciplinaire prononcée par un employeur à l'égard d'un salarié constituent-ils des sanctions ayant le caractère d'une punition ? Si la cour d'appel a répondu par l'affirmative, la Cour de cassation a pu s'appuyer sur une récente décision du Conseil constitutionnel pour écarter cet argument. Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'application du « droit de se taire » dans le cadre d'une procédure de licenciement, le juge constitutionnel a précisé que les exigences constitutionnelles issues de l'article 9 de la DDHC ne s'appliquent pas « aux mesures qui, prises dans le cadre d'une relation de droit privé, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique ».

Il a relevé que « ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constitue une sanction ayant le caractère d'une punition au sens des exigences constitutionnelles précitées », refusant ainsi d'étendre aux relations de travail les garanties procédurales applicables en matière pénale et disciplinaire publique.

Une solution opposée aurait contribué à faire émerger de nouvelles causes de nullité du licenciement. L'absence d'information sur le « droit de se taire » aurait pu en ce sens constituer une irrégularité de procédure justifiant à elle seule l'annulation du licenciement. Dans le prolongement de l'arrêt commenté, le même sort aurait été réservé à tout licenciement justifié par des fautes commises par autrui. Au-delà du licenciement disciplinaire, tout licenciement prononcé par un motif personnel non imputable au salarié – insuffisance professionnelle justifiée par les résultats de l'entreprise ou provoquée par le comportement de l'employeur, inaptitude liée à un manquement préalable à l'obligation de sécurité, etc. – aurait encouru la nullité. Comme le souligne l'avocate générale, « cette décision clôt sans ambiguïté et définitivement la question qui nous est posée (et toutes celles qui s'inspireraient de la même idée d'assimilation de la procédure du licenciement disciplinaire à une procédure pénale) : le licenciement disciplinaire n'étant pas une "sanction à valeur de punition", il n'a pas à se voir appliquer le principe de la responsabilité pénale personnelle à valeur constitutionnelle "nul n'est punissable que de son propre fait", et l'arrêt qui en a tiré la conséquence qu'il était nul avec toutes les conséquences pécuniaires qui en découlent doit être cassé ».

Cette décision du Conseil constitutionnel scellait inévitablement le sort de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Nîmes. La Cour de cassation statue néanmoins au fond en décidant que le licenciement de la salariée « est dénué de cause réelle et sérieuse, de sorte qu'elle sera déboutée de sa demande au titre de la nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes », notamment celles relatives à sa réintégration. La cour d'appel de renvoi n'aura donc pas à statuer sur la validité du licenciement mais seulement sur ses conséquences indemnitaires.

Cause réelle et sérieuse de licenciement ; Licenciement pour des faits non imputables au salarié ; Nullité du licenciement ; Violation d'une liberté fondamentale ; « Nul n'est punissable que de son propre fait »



## **Cadre d'appréciation du repos hebdomadaire : la Cour de cassation opte pour la semaine civile**

*Bulletin Joly Travail, 5 févr. 2026, n° BJT20511*

Par Florence Bergeron

**Cass. soc., 13 nov. 2025, no 24-10733, FS–B**

Quelle est la période de référence du repos hebdomadaire ? La semaine civile ou n'importe quelle période de sept jours consécutifs ? En optant, dans l'arrêt sous analyse, pour la première branche de l'alternative (comme l'avait déjà fait l'administration du travail), la chambre sociale de la Cour de cassation autorise les employeurs à faire travailler leurs salariés plus de six jours consécutifs. Il en est plus exactement ainsi hors prévisions conventionnelles contrares et uniquement dans l'hypothèse où l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical. En effet, lorsque l'entreprise ne bénéficie pas d'une telle dérogation, il va de soi que les salariés ne peuvent pas travailler plus de six jours consécutifs. Il en est de même lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit que l'octroi du repos hebdomadaire s'apprécie sur une période de sept jours calendaires.

L'affaire concernait un salarié, directeur des ventes d'une société, qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail. Pour rendre cette prise d'acte imputable à l'employeur, il invoquait notamment le non-respect de son droit au repos hebdomadaire. La cour d'appel a fait droit à sa demande, jugeant que l'employeur avait méconnu le droit au repos hebdomadaire du salarié aux motifs que sur une période globale de deux semaines civiles, le salarié avait travaillé 11 jours consécutifs entre le 3 avril 2018 et le 13 avril 2018, puis 12 jours consécutifs entre le 3 septembre et le 14 septembre 2018. L'employeur, au soutien de son pourvoi, arguait que l'interdiction pour l'employeur de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine civile n'impose pas que le jour de repos lui soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais impose qu'il lui soit accordé à l'intérieur de chaque semaine civile. Il reprochait, dès lors, à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié si, pour chaque semaine civile, le salarié s'était vu accorder ou non un jour de repos.

La Cour de cassation, sensible à ce moyen, casse l'arrêt d'appel pour violation des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du Code du travail. Elle rappelle, d'abord, qu'aux termes du premier de ces textes, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine et que, selon le second, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. La Cour convoque, ensuite, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) relative à l'article 5 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Elle souligne que, d'après la Cour européenne, cette disposition oblige les États membres à assurer que tout travailleur bénéficie, au cours d'une période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier prévues à l'article 3 de la directive n° 2003/88, sans préciser toutefois le moment auquel cette période minimale de repos doit être accordée.

La Cour de cassation fait sienne cette analyse à propos de l'article L. 3132-1 du Code du travail et juge qu'il résulte de ce texte que toute semaine civile doit comporter un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs. Dès lors, chaque salarié devant bénéficier d'un repos hebdomadaire au cours de chaque semaine civile, soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, la cour d'appel ne pouvait pas retenir une période de référence différente.

Il est vrai que la CJUE, dans l'arrêt précité du 9 novembre 2017, a estimé que l'article 5, premier alinéa, de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'exige pas que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de 24 heures, à laquelle un travailleur a droit, soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais impose que celle-ci soit accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours. Pour autant, la Cour de cassation n'aurait-elle pas pu interpréter autrement qu'elle ne l'a fait l'article L. 3132-1 du Code du travail ? Les prescriptions de la directive « Temps de travail » ne sont-elles pas, comme le souligne d'ailleurs la CJUE elle-même, des prescriptions minimales qui peuvent être améliorées, au bénéfice des travailleurs, par les États membres (l'article 15 de la directive n° 2003/88/CE autorise ces derniers à appliquer ou à introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs) ? La Cour de cassation n'aurait-elle ainsi pas pu considérer que l'interdiction de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine s'entend par période de sept jours consécutifs ? La lettre de l'article L. 3132-1 du Code du travail autorisait une telle interprétation, davantage protectrice de la santé et de la sécurité des salariés.

Il est permis de regretter que la Cour de cassation ait procédé au décalque de la décision de la CJUE, sans davantage d'égard pour l'impact que la solution peut avoir sur la santé et la sécurité des salariés. Un auteur avait justement écrit, à propos de l'arrêt précité de la CJUE du 9 novembre 2017, que, « plutôt que de privilégier l'approche en termes de santé et de sécurité, ce qu'elle fait traditionnellement en présence de litiges liés à l'application de la directive n° 2003/88, la Cour donne la préférence à une interprétation textuelle, l'enfermant dans un système dont on peine à être convaincu même si les arguments ne sont pas, sur le plan logique, contestables ». Retenir une période de sept jours calendaires pour apprécier si les salariés ont été remplis de leur droit au repos hebdomadaire aurait eu le mérite de privilégier une approche en termes de santé et de sécurité, sans pour autant porter atteinte aux prescriptions minimales de la directive du 4 novembre 2003, telles qu'interprétées par la Cour européenne.

Reste qu'en l'espèce, si le salarié avait bien bénéficié d'un jour de repos par semaine civile pour sa période de travail de 11 jours consécutifs, du mardi 3 avril 2018 au vendredi 13 avril 2018, il n'avait en revanche bénéficié d'aucun jour de repos lors de la semaine du lundi 3 septembre au dimanche 9 septembre 2018. La cour d'appel de renvoi devra, à tout le moins, condamner l'employeur à lui verser une indemnisation pour cette carence, sachant que le non-respect des seuils et des plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et celles du droit interne, en matière de durée du travail (durées maximales de travail/repos minima) ouvre droit à réparation automatique. De là à considérer que cette seule carence suffirait à faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il y a un pas que les juges de la cour d'appel de renvoi ne franchiront certainement pas, sous peine d'être à leur tour censurés.

Par ailleurs, retenir comme cadre d'appréciation du repos hebdomadaire la semaine civile conduit, en pratique, à des incohérences. Ainsi, un salarié peut-il être légalement amené à travailler 12 jours consécutifs s'il est de repos le lundi de la semaine n, puis le dimanche de la semaine n+1. En revanche, lorsque, comme dans la seconde période litigieuse en l'espèce, le salarié travaille 12 jours consécutifs du lundi de la semaine n au vendredi de la semaine n+1, sans bénéficier d'un jour de repos lors de la semaine n, l'employeur viole le droit au repos hebdomadaire. À quoi l'on mesure que la solution adoptée par la Cour de cassation, du fait de la rigidité du cadre d'appréciation retenu, a quelque chose d'artificiel.

Repos hebdomadaire ; Cadre de référence ; Semaine civile



## Information sur les conséquences environnementales de l'activité : seule l'information obligatoire doit être fournie !

*La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1043*

Par François Duquesne

**Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733**

**Solution.** – Le plan de mobilité de l'employeur, prévu à l'article L. 1214-2 du Code des transports, en ce qu'il prévoit un programme d'actions pouvant notamment comporter des mesures relatives à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, entre dans les thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le comité social et économique est en droit, au titre des éléments d'ordre environnemental de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, de demander la communication de ce plan, s'il existe, et l'expert, désigné par lui pour l'assister dans cette consultation récurrente, a la faculté d'en solliciter la communication.

**Impact.** – Il s'agit de la toute première décision sur la teneur de l'information environnementale soumise à la négociation obligatoire sur la qualité de vie et des conditions de travail et à la consultation des élus du personnel en matière de politique sociale.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 décembre 2019 (L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités : JO 26 déc. 2019), les entreprises qui emploient sur un même site 50 salariés au moins sont invitées à aborder le thème de la mobilité des personnels entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail dans le cadre de la négociation obligatoire annuelle (C. trav., art. L. 2242-17, 8°). Lorsque cette négociation n'a pu aboutir, le Code des transports impose à l'employeur d'établir un plan de mobilité (C. transp., art. L. 1214-1 et L. 1214-8-2, II bis) qui a succédé, en application de cette loi, au plan de déplacements urbains (C. transp., art. L. 1214-8, ancien. - L. n° 2015-991, 7 août 2015 : JO 8 août 2015). Ce changement de dénomination traduit l'objectif du législateur d'assurer « l'équilibre durable entre les besoins en matière de mobilité et de facilités d'accès, d'une part, et la protection de l'environnement et de la santé, d'autre part » (C. transp., art. L. 1214-2, 1°).

À l'occasion de sa consultation annuelle sur la politique sociale (C. trav., art. L. 2312-17, 3°, L. 2312-22, 3° et L. 2312-26), un comité social et économique d'établissement avait désigné un expert-comptable afin de l'assister, ainsi que la loi l'autorise, au seuil de l'expression de son avis (C. trav., art. L. 2315-91). Estimant ne pas avoir été suffisamment renseigné sur des aspects environnementaux de l'information qui leur était due, les élus et ledit expert avaient sollicité en justice la communication du plan de mobilité établi dans l'entreprise en l'absence de tout accord. Les premiers juges leur ayant donné satisfaction, la discussion juridique s'engageait entre les parties au sujet « des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » qui fait l'objet d'une information spécifique au cours des consultations récurrentes du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-17, al. 5 et L. 2312-22, al. 5).

Pour la première fois depuis l'entrée en application de la loi du 2 août 2021 (L. n° 2021-1018, 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail : JO 3 août 2021), la chambre sociale se prononce sur cette notion en jugeant que le plan de mobilité employeur est en lien avec les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 11) (1) et qu'il entre dans le champ de l'information et de la consultation récurrente des élus du personnel sur la politique sociale de cette dernière (2).

### **1. Le plan de mobilité en lien avec les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**

Afin de se soustraire à la demande d'information qui lui était adressée, l'employeur soulignait que la loi n'a instauré qu'une information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et n'a prévu aucune mesure spécifique tendant à réduire l'impact de la politique sociale sur l'environnement. Cette considération, cependant, n'a pas arrêté la chambre sociale qui juge que le plan de mobilité doit être intégré à l'information environnementale tant au regard de son objet qu'en contemplation de sa finalité.

## **A. - Le plan de mobilité en lien avec l'information sur les conséquences environnementales du fait de son objet**

L'identification de l'information en lien avec les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise passe par la mise à jour du contenu du plan de mobilité à laquelle s'applique avec soin la chambre sociale au soutien de sa décision (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 9). Il en ressort très nettement que ce lien repose sur « des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel [et] en ce qu'il prévoit un programme d'actions pouvant notamment comporter des mesures relatives à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires » (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 10. - C. transp., art. L. 1214-2 et L. 1214-8-2, I).

La prise en compte des exigences environnementales apparaît ici étroitement associée à l'examen des conditions de travail qui constitue le cœur de la mission des élus du personnel (C. trav., art. L. 2312-8, I). Elle s'inscrit dans l'évaluation d'un impact environnemental lié à l'accomplissement de tâches au service de l'entreprise ainsi qu'à l'édification de mesures de prévention également inscrites dans cette perspective étroite. De ce point de vue, il n'est pas certain que l'information du comité social et économique puisse s'étendre à des questions environnementales rattachables à l'activité de l'employeur mais qu'il n'est pas possible d'associer plus directement à la mise en œuvre de mesures d'aménagement des conditions de travail (par ex. C. com., art. L. 232-6-2, I).

La chambre sociale se positionne donc à mi-chemin entre une définition « stricte » des conséquences environnementales de l'activité aperçue au seul prisme de l'intérêt des salariés et une vision susceptible de s'étendre « à la société civile et aux écosystèmes en général » (V. sur ce point le rapp. de la conseillère OTT, p. 17. – A. Duchesne, Les attributions consultatives du CSE en matière environnementale après la loi Climat : la revanche du CSE sur les syndicats : RJS, 11/23, p. 6-12, spéc. p. 8).

C'est d'ailleurs en ce sens que s'oriente l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social (A. n° TSST2402071A, 22 janv. 2024 : JO 2 févr. 2024) lorsqu'il souligne la difficulté pour les élus du personnel de s'approprier les nombreuses informations que pourraient contenir, en application des dispositions du Code de l'environnement, les études d'impact d'un projet relatif à la biodiversité et lorsqu'il recommande la fourniture d'une grille d'analyse (ANI, 11 avr. 2023, art. 2, repères : norme 14001. – Étude d'impact prévue par l'article L. 122-1, III du Code de l'environnement. – Règle de la proportionnalité : C. envir. art. R. 122-5).

C'est également la démarche qui a été suivie par le législateur lorsqu'il a défini, en l'absence de l'accord prévu à l'article L. 2312-21 du Code du travail, le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (C. trav., art. L. 2312-36, 10°) dont les informations recouvrent l'ensemble des problématiques liées à l'aménagement de la tâche des salariés (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 8).

L'information sur les conséquences environnementales, cependant, ne doit pas être exclusivement recherchée au sein de cette base. Seule la finalité de l'information doit commander sa communication aux élus du personnel.

## **B. - Le plan de mobilité en lien avec l'information sur les conséquences environnementales du fait de sa finalité**

Le recours à la décision de l'employeur est fréquent en cas d'échec de la négociation obligatoire sur des questions sensibles où le traitement de la situation prévaut sur le principe de la négociation. Dans la plupart des cas, l'alternative du plan d'action, de la décision (C. trav., art. L. 1142-9, al. 1er), ou de la charte (C. trav., art. L. 2242-17, 7°), est prévue par le Code du travail (par exemple sur le thème des salariés expérimentés : C. trav., art. L. 2242-2-1. – CSS, art. L. 241-3-3, al. 1er).

Le plan de mobilité fait exception à cette règle puisque sa prévision est le fait du Code des transports. La question de la mobilité des salariés n'intègre d'ailleurs aucun des thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale pas plus qu'elle n'a été inscrite dans la BEDESE par le Code du travail (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 4).

L'employeur prenait appui sur ce défaut de prévision afin d'échapper à la sollicitation des élus et de l'expert. Mais l'argument ne reçut aucun écho auprès des juges qui estimèrent que des informations non présentes dans cette base peuvent être utiles à l'exercice de la mission de l'un et de l'autre (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 4). Il en résulte que le champ le plus large doit être donné à la sollicitation des élus du personnel en matière d'information ce qui n'est pas nouveau et s'applique également aux données environnementales (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.444. – Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.563 ; JCP S 2023, 1182, note F.-G. Laprévote et N. Barbot).

Toutefois, la diffusion de l'information dans ce cadre est soumise à une double exigence. D'une part, il importe qu'elle revête un caractère de nécessité en vue de l'accomplissement de la mission confiée aux élus et à l'expert (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.563, préc.). D'autre part, sa mise en œuvre suppose que l'employeur soit soumis à une obligation de communication ce qui renvoie ici à un principe général de l'information des élus à l'occasion de leur consultation (Cass. soc., 27 mai 1997, n° 95-20.156 – Par exemple au cours de l'alerte en matière économique : Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-45.303. – Par exemple au sujet des informations figurant dans la base de données : Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 23-19.403).

En l'espèce, l'employeur estimait que l'expert ne pouvait exiger de lui un document qui n'existait pas et qu'il n'était pas tenu d'établir avant la consultation du comité, ni le Code du travail, ni le Code des transports n'assortissant d'un délai l'élaboration du plan de mobilité ou n'imposant aux entreprises ayant déjà mis en place des mesures sur cette question (ce qui était le cas en l'occurrence) l'obligation d'en adopter d'autres. La décision de la cour d'appel, qui avait jugé que le plan de mobilité était obligatoire est censurée sur ce point. Selon la chambre sociale, la loi a privilégié une simple incitation en la matière (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 22), seul important que la question du plan de mobilité soit abordée en accompagnement du dialogue social quelles qu'en soient les modalités.

## **2. Le plan de mobilité dans le champ de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise**

S'il arrive que le concours entre la négociation obligatoire et la consultation des élus du personnel sur une question déterminée soit réglementé par le législateur, les liens qui unissent ces processus sont le plus souvent diffus en raison de la profusion des données échangées à l'occasion de leur mise en œuvre. La décision commentée soulève la question du rattachement de l'information environnementale aux thèmes de la négociation obligatoire et de la consultation récurrente (A) ainsi que des rapports entretenus par ces deux modalités du dialogue social (B).

### **A. - Le rattachement du plan de mobilité à la politique sociale**

Le législateur a fait le choix de placer la problématique des déplacements de salariés sous le thème de la qualité de vie et des conditions de travail au cours de la discussion annuelle des interlocuteurs sociaux (C. trav., art. L. 2242-17, 8°). En revanche, il s'est montré peu précis en ce qui concerne l'expression de l'avis des élus du personnel. La question du rattachement des mobilités se pose en application des dispositions de l'article L. 2312-17, alinéa 5 du Code du travail qui décrivent les thèmes des consultations récurrentes mais se contentent d'imposer une information environnementale « au cours de ces consultations ».

Sur cette question très sensible, la chambre sociale apporte une précision intéressante lorsqu'elle souligne qu'au vu de son objet et de sa finalité (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 10) le plan de mobilité entre dans le champ de la politique sociale (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 11). De la sorte, est mis au jour un autre aspect de l'information utile qu'inspirent très clairement les objectifs généraux de la directive-cadre du 11 mars 2002 (PE et Cons. UE, dir. 2002/14/CE, 11 mars 2002, établissant un cadre général à l'information et à la consultation des travailleurs, art. 1er, § 2). En matière environnementale, l'information utile est celle qui permet la « compréhension de la politique sociale [et] des conditions de travail et de l'emploi » (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733, arrêt commenté, § 10). Cet objectif pédagogique s'étend à la mission de l'expert-comptable (C. trav., art. L. 2315-87-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1) auquel les pouvoirs les plus étendus doivent être reconnus sur le modèle des prérogatives du commissaire aux comptes, quel que soit l'objet de la consultation (pour une application aux orientations stratégiques bien que seule la situation économique et financière de l'entreprise soit évoquée par l'article L. 2315-90 du Code du travail : Cass. soc., 3 déc. 2025, n° 24-19.585 : JurisData n° 2025-021569).

Dans l'optique d'une parfaite compréhension de la politique de l'entreprise, le critère fonde le choix de la thématique la plus apte à recevoir cette information selon une logique qui a guidé le législateur au sujet du reporting de durabilité. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 30 avril 2025 (L. n° 2025-391, 30 avr. 2025, dite « DDADUE » : JO 2 mai 2025 ; JCP S 2025, act. 273, aperçu rapide G. Chastagnol), le comité est consulté sur les informations en cette matière « au cours de l'une au moins de ces consultations, au choix de l'employeur » (C. trav., art. L. 2312-17, al. 6). Toutefois, si le rattachement du reporting de durabilité à l'information financière paraît s'imposer (à l'occasion de la consultation : C. com., art. L. 232-6-3 et L. 233-28-4. – Ou de l'information des élus du personnel : C. trav., art. L. 2312-25, II), une plus grande dispersion de l'information environnementale semble envisageable en dehors de ce cadre.

C'est ainsi, par exemple, que les enjeux de la transition écologique liés à la gestion des emplois et des parcours professionnels doivent être rattachés au thème des orientations stratégiques de l'entreprise et non à la politique sociale (C. trav., art. L. 2242-20, al. 1er et L. 2312-24) ce qui présente des conséquences sur les modalités de la consultation des élus (par exemple nature de l'échange des vues : C. trav., art. L. 2312-24, al. 2. - Ou périmètre de la consultation : C. trav., art. L. 2312-22, al. 6. – À rappr. : C. trav., art. L. 2312-26, I, al. 2 et L. 2312-22, in fine, au sujet de la politique sociale) et affecte la nature des rapports de cette consultation avec la négociation obligatoire. Il découle de la décision commentée que les élus du personnel sont invités à se prononcer sur les incidences environnementales de la politique sociale de l'employeur alors même que la négociation d'entreprise est en cours et qu'aucun plan de mobilité n'a été établi.

## **B. - L'indépendance de la négociation et du processus de consultation récurrente en matière environnementale**

Sur ce point, la solution de la chambre sociale se sépare très nettement de l'option prise lorsque les orientations stratégiques sont l'objet de la consultation des élus du personnel. Ces orientations étant établies en cohérence avec le contenu de l'accord relatif à la gestion des parcours professionnels « pour répondre aux enjeux de la transition écologique » (C. trav., art. L. 2242-20, 1°), le comité n'a pas à être à nouveau consulté sur la question si la négociation a abouti (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729 : JurisData n° 2023-004490). En revanche, lorsqu'est abordé le thème de la politique sociale, la négociation environnementale n'est pas exclusive de la consultation portant sur cette matière et n'affecte pas dans son déroulement le processus de cette consultation.

En l'espèce, l'employeur avait souligné que subordonner l'expression par les élus d'un avis à l'échec de la négociation et à la remise d'un plan de mobilité conduisait à paralyser l'avis des élus ce qu'écarte la jurisprudence dans les rapports existant entre la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et les projets de licenciement économique (Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525 ; JCP S 2009, 2129, note S. Béal avocat et C. Terrenoire). En refusant la communication du plan de mobilité au motif que celui-ci n'était pas imposé, la chambre sociale paraît se rapprocher de cette analyse. La déconnexion de la négociation sur la qualité de vie et de la consultation en matière de politique sociale évoque, dans un autre ordre d'idées, l'indépendance des processus d'information et de consultation sur les orientations stratégiques et sur la réorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.660 ; JCP S 2022, 1254, note G. Loiseau).

S'agissant des rapports de la négociation obligatoire et de la consultation récurrente, la chambre sociale semble partager le pragmatisme d'autres décisions dont il s'infère que l'indépendance des processus dépend pour l'essentiel du moment où le projet de l'employeur présente un caractère suffisamment déterminé pour que soit requis l'avis des élus du personnel (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-14.518 ; JCP S 2025, 1321, note F. Duquesne. – V. également : Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-17.058). En l'occurrence, la question des déplacements des salariés, qui avaient été réglementés au sein de l'entreprise en l'absence de toute négociation ou de plan de mobilité, présentait sans l'ombre d'un doute un objet déterminé ce qui la faisait entrer dans le champ de la consultation de ces derniers (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-12.314 – Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-14.629).



## **Contrôle des listes d'émargement en cas de vote électronique : l'appréciation souveraine des juges du fond**

*Semaine Sociale Lamy, N° 2173, 23 février 2026*

Par Philippe Pacotte

**Cass. soc., 3 déc. 2025, n°24-17.681 FS-B**

Il résulte des articles R. 2314-16, R. 2314-17 du Code du travail et de l'article 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 pris en application du décret no 2007-602 du 25 avril 2007 qu'après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à leur disposition. L'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond. Cette solution, bien que conforme à la lettre des textes, interroge au regard des grands principes du droit électoral.

### **Le vote électronique lors des élections professionnelles - cadre juridique**

Instauré par la loi no 2004-575 du 21 juin 2004, le vote électronique aux élections de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) a évolué au fil des années, concomitamment à l'évolution des technologies et à l'émergence du droit à la protection des données personnelles.

En l'état du droit actuel, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles est encadré par les articles L. 2314-26 et R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail, en leur rédaction applicable depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, ainsi que par un arrêté du 25 avril 2007, pris en application d'un décret de 2007 définissant les prescriptions minimales à respecter afin de recourir au vote électronique.

Ces textes autorisent le recours au vote électronique sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. Ils imposent des garanties techniques strictes : authentification des électeurs, confidentialité des données, traçabilité des votes, horodatage, préservation des résultats à l'issue du scrutin et intégrité du système électronique.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a également étoffé le cadre normatif applicable, par le biais de délibérations et de « questions-réponses » relatives aux exigences de protection des données personnelles que soulève le vote électronique dans le contexte des élections professionnelles (1).

Malgré ce corpus de textes étoffé, de nombreuses questions restent en suspens, pour ne pas dire inédites.

C'est en tout cas en ces termes que l'Avocate générale présente le problème de droit soulevé dans l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 décembre 2025 : quel est l'office du juge lorsqu'il est saisi d'une demande de communication de la liste d'émargement à la suite d'un scrutin électronique ? (2) Est-il tenu d'en ordonner la production aux fins de vérification ou dispose-t-il d'un pouvoir d'appréciation de la pertinence de la demande au regard de l'irrégularité alléguée et des éléments de l'espèce ? (3)

Si cet arrêt a été jusqu'à présent peu commenté, il soulève pourtant d'importantes questions pour la démocratie sociale.

## **Les faits**

### **• Des soupçons d'irrégularités à l'issue d'un scrutin électronique**

Le 13 septembre 2023, les sociétés membres de l'unité économique et sociale Europ Assistance (l'UES) ont conclu un accord collectif relatif aux conditions et aux modalités de vote électronique. Le même jour, un protocole d'accord préélectoral (PAP) définissant les conditions et les modalités de vote en vue des prochaines élections professionnelles a été conclu. Le premier tour de ces élections s'est déroulé du 7 au 13 novembre 2023.

À l'issue de ce premier tour, trois des cinq syndicats ayant présenté des candidats ont franchi le seuil de 10 % des votes exprimés - condition sine qua non pour bénéficier de la qualité de syndicat représentatif au niveau de l'UES selon l'article L. 2121-1 du Code du travail. Ce ne fut pas le cas du syndicat national de l'assurance et de l'assistance CFTC (SN2A CFTC), ce dernier n'ayant obtenu que 9,99 % des suffrages exprimés.

Par requête du 28 novembre 2023, le SN2A CFTC a saisi le Tribunal judiciaire de Bobigny aux fins d'annulation des élections des membres des premier et deuxième collèges du CSE.

Selon le SN2A CFTC, plusieurs dizaines d'électeurs avaient été destinataires de l'accusé de réception de leur vote concomitamment ou postérieurement à la clôture du scrutin, ce qui laissait selon lui entrevoir une irrégularité nécessitant la communication des listes d'émargement afin de s'en assurer (4).

#### • **La demande de communication des listes d'émargement et son fondement textuel**

Cette demande reposait sur une lecture croisée des articles R. 2314-16, R. 2314-17 du Code du travail et 5 de l'arrêté du 25 avril 2007.

En synthèse, l'article R. 2314-16 dispose que la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin. L'article R. 2314-17 impose, quant à lui, à l'employeur ou au prestataire opérant le système de vote électronique de conserver sous scellés une série d'informations relatives au déroulé du scrutin jusqu'à l'expiration du délai de recours ou en cas de recours contentieux jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive.

Ces deux premiers textes définissent ainsi les modalités de contrôle de la liste d'émargement pendant et à l'issue du scrutin.

Enfin, l'article 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 dresse l'inventaire détaillé des informations collectées par le système de vote électronique et à conserver sous scellés (5) . Il précise qu'« en cas de contestation des élections, ces pièces [dont la liste d'émargement] sont tenues à la disposition du juge » (6).

Le syndicat déduisait de cette formule que ces informations, dont la liste d'émargement, devaient être communiquées au juge dès qu'une partie à un litige en faisait la demande.

Par jugement du 2 juillet 2024, le tribunal judiciaire a débouté le SN2A CFTC de l'ensemble de ses demandes, considérant que la demande de communication des listes d'émargement « n'apparaît pas justifiée » dans la mesure où la preuve de l'irrégularité alléguée n'était pas rapportée (7).

Le SN2A CFTC a alors formé un pourvoi en cassation, arguant que le tribunal judiciaire avait méconnu les textes en exigeant que soit rapportée la preuve de l'irrégularité avant de faire droit à la demande de communication des listes d'émargement.

#### **La solution**

##### • **L'absence de droit automatique à la communication des listes d'émargement**

La chambre sociale rejette ce pourvoi par une formule aussi laconique qu'explicite : « L'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation sollicitée en application des textes précités relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond ».

Autrement dit, le juge n'est pas tenu d'ordonner cette communication de manière automatique, même lorsqu'une partie conteste la régularité du scrutin. Si la Cour de cassation n'élabore pas son raisonnement, cette solution repose visiblement sur une lecture littérale des textes.

En effet, l'article 5 de l'arrêté de 2007 ne précise pas que la communication des listes d'émargement, et plus généralement de l'ensemble des données visées à cet article, est de droit dès qu'une partie en ferait la demande. Ainsi, un demandeur ne peut, par principe, obtenir la communication des données collectées relatives aux listes électorales, au fichier des électeurs, aux listes de candidats et aux listes de résultats.

#### • Une mesure relevant de l'appréciation souveraine des juges du fond

La Cour renvoie ainsi à chaque juridiction le soin d'apprécier le faisceau d'indices pertinent pour considérer qu'une demande est suffisamment justifiée, ouvrant ainsi la porte à des jurisprudences divergentes sur l'ensemble du territoire.

Cette décision interroge dans la mesure où - comme l'y invitait pourtant l'Avocate générale - la finalité des textes semble avoir été totalement exclue de l'analyse de la chambre sociale et, par là même, la prise en compte des enjeux démocratiques liés au vote électronique.

#### Une décision qui interroge au regard des grands principes du droit électoral

L'arrêt du 3 décembre 2025 interroge à la fois au regard des enjeux démocratiques relatifs au droit de vote mais aussi de la jurisprudence de la chambre sociale et de ses renvois fréquents aux grands principes du droit électoral.

Dans son avis, l'Avocate générale vise expressément les « grands principes du droit de vote », et plus précisément celui de la sincérité du scrutin, la surveillance effective du vote et le contrôle *a posteriori* par le juge de l'élection dans un cadre technologique de plus en plus complexe (8) .

Selon elle, le vote électronique, en raison de sa nature dématérialisée, introduit une forme d'opacité dans le processus électoral, rendant d'autant plus cruciale la possibilité de vérifier la régularité des opérations de vote. Les listes d'émargement, qui enregistrent l'heure et la date de chaque vote, constituent selon elle un outil indispensable pour s'assurer que les règles ont été respectées, notamment en ce qui concerne la clôture du scrutin et l'unicité du vote.

Ainsi, refuser leur communication comme l'a fait le tribunal judiciaire revient à priver les parties d'un moyen essentiel de contrôle, d'autant plus nécessaire que le vote électronique ne permet pas, contrairement au scrutin classique, une vérification directe et immédiate de la régularité des opérations.

Compte tenu de ce principe, toujours selon l'Avocate générale, l'article 5 de l'arrêté du 25 avril 2007, qui prévoit que les listes d'émargement soient tenues à la disposition du juge en cas de contestation ne pouvait être interprété comme laissant une marge d'appréciation discrétionnaire au juge.

Selon elle, la finalité des textes impose une obligation de communication des informations demandées afin d'écartier les doutes relatifs à la régularité du scrutin et garantir ainsi la confiance des électeurs dans le vote électronique.

Il en résulte que le tribunal judiciaire ne pouvait, selon elle, écartier les demandes du SN2A CFTC au motif qu'il ne rapportait pas la preuve d'une irrégularité.

Si le droit des élections professionnelles n'est pas un décalque parfait du droit électoral, la chambre sociale se réfère toutefois fréquemment à ses grands principes afin de guider sa jurisprudence.

Or, l'article 68 du Code électoral permet à tout électeur de se procurer les listes d'émargement déposées en préfecture ou en sous-préfecture dans un délai de dix jours à l'issue d'une élection. Ce texte n'impose pas à l'électeur qu'il rapporte la preuve d'une potentielle irrégularité ou justifie sa demande de communication (C. élect., art. 68).

Ainsi, conditionner la communication des listes d'émargement à la démonstration par le demandeur de l'existence d'une éventuelle irrégularité dans le processus électoral revient à inverser la logique du contrôle électoral.

Cette différence d'application pour les élections locales et nationales et les élections professionnelles interroge, dans la mesure où chacune participe pourtant au processus démocratique à une échelle différente.

### **Quelles alternatives procédurales pour les demandeurs ?**

À notre sens, cette décision ne ferme pas définitivement la porte à d'autres éventuelles actions de salariés électeurs ou syndicats soupçonnant une irrégularité dans le cadre de la tenue des élections.

En effet, le Code de procédure civile laisse entrevoir plusieurs leviers procéduraux pour obtenir indirectement l'accès à ces documents ou, à tout le moins, en vérifier le contenu.

Une mesure d'instruction *in futurum*, conformément à l'article 145 du Code de procédure civile, permet, avant même l'engagement du procès au fond, de solliciter du juge des référés la production des listes, dès lors qu'un motif légitime de suspicion d'irrégularité est établi, comme des accusés de réception postérieurs à la clôture du scrutin.

Alternativement, une demande de production forcée de pièces, dans le cadre des articles 138 à 142 du Code de procédure civile, peut contraindre l'employeur à communiquer les documents en cours d'instance.

Lorsque les irrégularités alléguées reposent sur des éléments techniques complexes (horodatage, traçabilité des serveurs), le recours à une expertise judiciaire, conformément aux articles 232 et suivants du Code de procédure civile, pourrait s'avérer pertinent. Le juge pouvant alors ordonner qu'un expert indépendant examine le système d'information puis établisse un rapport objectif versé au débat, contournant ainsi le refus de communication directe.

À l'heure de la dématérialisation et de l'avènement du droit des données personnelles, une action auprès de la Cnil ou sur le fondement du Règlement général sur la protection des données (RGPD) n'est peut-être pas à exclure, dans la mesure où le scrutin électronique conduit mécaniquement à la collecte des données et amène à s'interroger sur la transparence de leur traitement.

Ces alternatives, bien que distinctes, offrent d'autres voies d'action aux syndicats qui, pour l'heure, auront intérêt à consigner le plus d'informations possibles sur le déroulé du scrutin pour amener les juges du fond à faire droit à leur demande de communication d'informations. Toutefois, les délais de mises en œuvre de certaines de ces mesures alternatives ne seront pas toujours appropriés au contentieux électoral, qui suppose une résolution rapide.

### **Les prémices d'un contentieux conventionnel ou constitutionnel ?**

L'arrêt du 3 décembre 2025 consacre le pouvoir discrétionnaire des juges du fond en matière de communication d'informations collectées au cours d'un scrutin électronique.

Si cette solution permet d'éviter une systématisation des demandes de communication, elle risque aussi de créer des divergences d'application d'une juridiction à l'autre et de limiter le contrôle effectif de la régularité des scrutins par les électeurs et les syndicats.

Compte tenu de la normalisation du vote électronique, cette position de la chambre sociale pourrait être contestée dans le cadre de futurs contentieux qui, contrairement au SN2A CFTC, pourraient prendre le parti d'un recours en inconstitutionnalité ou en inconvencionnalité des dispositions précédemment visées.

En effet, compte tenu des enjeux démocratiques soulevés par ce sujet, il n'est pas à exclure que d'ingénieux juristes remontent la hiérarchie des normes pour essayer d'ouvrir de nouveaux horizons en matière de contestation des scrutins électroniques.

(1) *Cnil, délib. no 2010-371, 21 oct. 2010 ; Cnil, délib. no 2019-053, 25 avr. 2019 ; Cnil, Q/R « Élections professionnelles et données personnelles », 24 oct. 2022.*

(2) *Avis de Mme Laulom, Avocate générale sur Cass. soc., 3 déc. 2025, no 24-17.681 FS-B, p. 2.*

(3) *Ibid.*

(4) *Ibid., p. 14.*

(5) *A. 25 avr. 2007 pris en application du décret no 2007-602 du 25 avril 2007 relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise et modifiant le code du travail, NOR : SOCT0751067A, art. 4 et 5.*

(6) *Ibid., art. 5.*

(7) *Avis de Mme Laulom, Avocate générale, Cass. soc., 3 déc. 2025, no 24-17.681, précité note 2, p. 4.*

(8) *Ibid.*



## **Abandon de poste et indemnités maternité : la reconnaissance de la privation involontaire d'emploi**

*La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1045*

Par Anne Froment-Maire

**Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-16.938**

**Solution.** – Le licenciement pour abandon de poste constitue une privation involontaire d'emploi au sens des dispositions de l'article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale. Les indemnités journalières de maternité doivent continuer à être versées pendant la période d'indemnisation prise en charge par France travail.

**Impact.** – Le refus des organismes de sécurité sociale de procéder au versement des indemnités journalières de maternité aux assurées licenciées pour abandon de poste après un congé parental est inopérant. Il convient toutefois de tenir compte du nouveau régime prévu par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 instaurant la présomption de démission.

La question du maintien des droits aux indemnités maternité après un licenciement consécutif à un congé parental alimente des contentieux. En l'espèce, la mutualité sociale agricole (MSA) Beauce Cœur de Loire affirmait que l'assurée avait été licenciée pour abandon de poste et n'avait pas repris son poste à l'issue de son congé parental, avec la conséquence qu'elle ne pouvait prétendre au versement des indemnités journalières de maternité. L'assurée a saisi la juridiction du contentieux de la sécurité sociale. La cour d'appel d'Orléans a condamné la MSA à verser les indemnités sollicitées par un arrêt infirmatif du 11 avril 2023 (CA Orléans, ch. affaires de sécurité sociale, 11 avr. 2023, n° 21/01273).

C'est dans ce cadre que l'arrêt de la Cour de cassation du 8 janvier 2026 fournit un éclairage utile sur l'articulation des articles L. 161-9 et L. 311-5 du Code de la sécurité sociale en tranchant la question du licenciement pour abandon de poste à l'issue d'un congé parental et de ses effets sur l'ouverture des droits au maintien des indemnités journalières de maternité. La portée pratique de la solution retenue par la Cour de cassation est importante : elle décide que ces deux dispositifs suivent des logiques distinctes et ne doivent pas être confondus (1), sachant par ailleurs que les dispositions de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 et du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 ont instauré une présomption de démission en cas d'abandon de poste (2).

## **1. L'harmonisation du droit du travail et du droit de la sécurité sociale sur la notion de privation involontaire d'emploi**

### **A. - Le rappel du critère tenant à « l'initiative de la rupture »**

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a saisi l'occasion de transposer le syllogisme forgé par la chambre sociale qui pose le principe selon lequel en l'absence de volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner, l'employeur qui lui reproche un abandon de poste doit le licencier (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.566 : Bull. civ. V, n° 240), la démission exigeant en effet une manifestation non équivoque de volonté (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315 : Bull. civ. V, n° 70). C'est en ce sens qu'en l'espèce la salariée a été reconnue comme « involontairement privée d'emploi ».

### **B. - L'absence d'exigence de reprise du travail**

Dans le cadre du maintien du droit aux indemnités journalières de maternité pour les assurées ayant connu une rupture du contrat de travail à l'issue d'un congé parental, la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler l'existence de deux régimes en matière de maintien, ou non, du droit aux prestations : 1°) l'article L. 161-9 du Code de la sécurité sociale décide que le droit aux prestations suppose qu'il y ait reprise du travail ou, à défaut, la survenance d'une maladie ou d'une nouvelle maternité ; 2°) l'article L. 311-5, alinéa 2, du même code permet que la personne involontairement privée d'emploi pendant ou à l'issue du congé parental conserve ses droits tant qu'elle est éligible aux allocations de France Travail, sans condition de reprise préalable du travail.

En l'espèce, la Cour de cassation s'est fondée sur cette distinction majeure (V. sur ce point, J.-P. Chauchard, *Droit de la Sécurité sociale : LGDJ*, 9e éd., 2022, n° 456 et s.). Elle a confirmé l'analyse de la cour d'appel d'Orléans qui avait considéré que les dispositions de l'article L. 311-5, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, « contrairement à celles de l'article L. 161-9 du même code, ne soumettent pas le maintien du droit aux prestations à la reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation ». Dès lors, l'assurée pouvait bénéficier du maintien des indemnités journalières de maternité sans avoir à justifier d'une reprise d'activité.

## **2. Le tempérament apporté par le « nouveau régime » de l'abandon de poste**

Si la présente décision a le mérite de préciser l'articulation du droit du travail et du droit de la sécurité sociale en matière d'abandon de poste, elle introduit une réserve temporelle pour tenir compte des dispositions de la loi du 21 décembre 2022 et du décret du 17 avril 2023.

### **A. - Une solution applicable uniquement aux faits antérieurs au décret du 17 avril 2023**

La deuxième chambre civile précise que sa solution ne vaut que pour l'application des dispositions en vigueur à la date du litige. Le congé parental qui s'est terminé le 28 avril 2017 et le licenciement qui a été notifié le 6 juin suivant sont antérieurs à la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, créant l'article L. 1237-1-1 du Code du travail et instaurant la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire, et, a fortiori, au décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 fixant la procédure de mise en œuvre de cette présomption de démission.

Depuis le 19 avril 2023, le salarié qui abandonne volontairement son poste et qui ne reprend pas le travail après une mise en demeure de la part de son employeur est présumé démissionnaire, ce qui le prive des allocations-chômage.

### **B. - La nécessité d'une analyse au cas par cas**

Compte tenu de ce nouveau régime, se pose la question de savoir si l'abandon de poste valant présomption de démission demeure une privation involontaire d'emploi au sens des dispositions de l'article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale.

Si la présomption est admise, n'en demeurent pas moins un certain nombre de situations qui permettraient son renversement. En effet, l'article R. 1237-13 du Code du travail décide que « dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée ».

Les éléments précédents imposent d'être vigilant quant à la date des faits pour déterminer le régime applicable : le maintien des droits à indemnités journalières de maternité est obligatoire lorsque les faits sont antérieurs au 19 avril 2023, la présomption de démission peut faire obstacle au bénéfice de l'article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale lorsqu'ils sont postérieurs, sauf motif légitime ou renversement de la présomption.



## Réparation du déficit fonctionnel permanent : l'autorité de la chose jugée s'oppose à une nouvelle action de la victime d'une faute inexcusable

*La Semaine Juridique Social n° 8, 24 février 2026, 1070*

Par Marc-Antoine Godefroy.

**Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 25-70.015**

**Solution.** – Le principe de sécurité juridique s'oppose à ce que la victime d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de son employeur, qui a été indemnisée des conséquences dommageables de cet accident par une décision de justice devenue irrévocable, puisse solliciter l'indemnisation du déficit fonctionnel permanent qui n'est susceptible de faire l'objet d'une réparation distincte qu'en raison d'un revirement de jurisprudence intervenu postérieurement à la précédente décision.

**Impact.** – Lorsqu'une décision irrévocable relative à l'indemnisation d'une victime d'un accident du travail consécutif à une faute inexcusable de l'employeur est intervenue avant le revirement opéré par la Cour de cassation sur la possibilité d'une indemnisation du déficit fonctionnel permanent, le salarié n'est pas recevable à introduire une nouvelle action tendant à la réparation de ce chef de préjudice.

Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 25-70.015, avis : [JurisData n° 2025-020545](#)

**Note :**

Confrontés à une question de droit nouvelle présentant une difficulté sérieuse, susceptible de se poser dans de nombreux litiges, les juges du fond peuvent solliciter l'avis de la Cour de cassation en application de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

"Ils doivent alors recueillir les observations des parties, puis surseoir à statuer dans l'attente de la position de la Haute Juridiction. Cette procédure permet de maîtriser le développement d'un contentieux abondant dans un souci de bonne administration de la justice. À cet égard, les revirements de jurisprudence adoptés par la Cour de cassation sont particulièrement propices à l'émergence de nouveaux questionnements qu'il est opportun de lui soumettre avant que ne se multiplient les actions devant les tribunaux.

L'évolution de la jurisprudence relative à la réparation des conséquences d'une faute inexcusable de l'employeur a ainsi suscité une légitime interrogation chez les victimes indemnisées au regard de l'ancienne position de la Cour de cassation : une indemnisation complémentaire du déficit fonctionnel permanent est-elle encore possible ?

Il convient de rappeler que la victime d'un accident du travail bénéficie d'une réparation, certes automatique, mais limitée de ses préjudices, assurée par la branche « risques professionnels » de la Sécurité sociale. Ses frais de santé seront pris en charge, elle percevra une indemnisation majorée de son arrêt de travail et, en cas de séquelles permanentes, un capital ou une rente lui sera versé (CSS, art. L. 434-1). Elle ne pourra cependant pas obtenir la réparation d'autres chefs de préjudice, à moins d'engager la responsabilité de son employeur au titre d'une faute inexcusable (CSS, art. L. 452-1). Dans cette dernière hypothèse, elle pourrait prétendre à la majoration de sa rente ainsi qu'à la réparation de ses préjudices personnels (CSS, art. L. 452-2 et L. 452-3). Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de déclarer conforme à la Constitution le principe d'une indemnisation partielle des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, tout en soulignant que la victime est fondée à demander la réparation de tous les chefs de préjudice non indemnisés au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale (Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC : JurisData n° 2010-030579). La liste des préjudices indemnisables visés par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale n'est donc pas limitative.

C'est dans ce contexte que l'assemblée plénière de la Cour de cassation a jugé, dans deux arrêts célèbres rendus le 20 janvier 2023, que la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne répare pas le déficit fonctionnel permanent, de sorte que le demandeur est fondé à solliciter une indemnisation spécifique de ce chef de préjudice (Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 20-23.673 : JurisData n° 2023-000419 ; JCP S 2023, 1061, note X. Aumeran. – Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 : JurisData n° 2023-000418 ; JCP S 2023, 1061, note X. Aumeran). Quelques mois plus tôt, la deuxième chambre civile affirmait encore l'inverse (Cass. 2e civ., 3 juin 2021, n° 19-24.057).

Les arrêts de l'assemblée plénière ont ainsi permis aux victimes de solliciter une indemnisation inaccessible auparavant. La question de l'application dans le temps du revirement de la Cour de cassation s'est alors posée dans les procédures pendantes devant les juridictions de sécurité sociale à la date du 20 janvier 2023, mais également aux victimes indemnisées par une décision passée en force de chose jugée. Ces dernières seraient-elles recevables à introduire une nouvelle action ? Saisie pour avis par la cour d'appel de Bordeaux, la Cour de cassation apporte une réponse claire à cette interrogation, justifiée par le principe de sécurité juridique et probablement quelques considérations pratiques.

## **1. Le revirement de 2023 : l'extension de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles résultant d'une faute inexcusable de l'employeur**

## **"A. - La rente n'indemnise plus le déficit fonctionnel permanent**

Une rente est versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente de travail dès lors que le taux de cette incapacité atteint 10 % (CSS, art. L. 431-1, 4° et R. 434-1). Si la victime obtient par ailleurs une indemnisation supplémentaire, par exemple dans le cadre d'une procédure dirigée à l'encontre d'un tiers responsable, la caisse est en droit d'exercer un recours subrogatoire sur cette indemnisation en application notamment du principe prohibant une double indemnisation d'un même préjudice. Un tel recours s'exerce poste par poste sur les seules indemnités qui réparent des préjudices pris en charge par l'organisme, à l'exclusion des préjudices à caractère personnel (CSS, art. L. 376-1). C'est dans le cadre de la détermination de l'assiette du recours subrogatoire de la Caisse que la jurisprudence a été amenée à considérer « qu'en l'absence de perte de gains professionnels ou d'incidence professionnelle, cette rente indemnise nécessairement le poste de préjudice personnel du déficit fonctionnel permanent » (Cass. 2e civ., 11 juin 2009, n° 07-21.768 : JCP S 2009, 1469, note D. Asquinazi-Bailleux).

Le déficit fonctionnel permanent consiste en un préjudice extra-patrimonial « découlant d'une incapacité constatée médicalement qui établit que le dommage subi a une incidence sur les fonctions du corps humain de la victime » et qui vise à réparer « les incidences du dommage qui touchent exclusivement à la sphère personnelle de la victime » : atteintes aux fonctions physiologiques, douleur permanente, perte de la qualité de vie, troubles dans les conditions d'existence après la consolidation (Rapp. du groupe de travail chargé d'élaborer une nomenclature des préjudices corporels, dirigé par J.-P. Dintilhac, juill. 2005, p. 38). Autrement dit, selon la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, la rente avait une nature « hybride » en ce qu'elle visait à réparer une perte de capacité de travail ainsi qu'un préjudice personnel.

Dans un avis du 8 mars 2013, le Conseil d'État s'était opposé à cette interprétation au regard notamment de la « finalité de réparation d'une incapacité permanente » et eu égard « à son mode de calcul, appliquant au salaire de référence de la victime le taux d'incapacité » (CE, avis, 8 mars 2013, n° 361273). L'assemblée plénière de la Cour de cassation a finalement adopté la même position, considérant désormais que la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent (Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 20-23.673, préc. – Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947, préc.). La victime peut donc désormais obtenir une indemnisation spécifique au titre de ce chef de préjudice.

## **B. - L'application immédiate du revirement aux procédures en cours**

En élargissant la réparation à laquelle les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles résultant d'une faute inexcusable de l'employeur peuvent prétendre, les arrêts de 2023 ont suscité de nouvelles demandes devant les juridictions chargées du contentieux de la sécurité sociale. En effet, il incombe au juge du fond d'examiner la situation des parties à l'aune d'un éventuel changement de norme, tel un revirement de jurisprudence. L'assemblée plénière a déjà eu l'occasion de rappeler que la « prise en considération de la norme nouvelle ou modifiée participe de l'effectivité de l'accès au juge et assure une égalité de traitement entre des justiciables placés dans une situation équivalente en permettant à une partie à un litige qui n'a pas été tranché par une décision irrévocable de bénéficier de ce changement » (Cass. ass. plén., 2 avr. 2021, n° 19-18.814 : JCP S 2021, 1143, note D. Asquinazi-Bailleux). C'est donc sans surprise que l'avis du 27 novembre 2025 confirme cette solution en rappelant que les victimes sont fondées à se prévaloir d'une application immédiate de l'évolution de la jurisprudence dès lors que le litige auquel elles sont parties n'a pas donné lieu à une décision irrévocable.

Ainsi, le revirement de 2023 a permis aux victimes de demander, en cours d'instance ou dans le cadre de l'exercice d'une voie de recours, la réparation du déficit fonctionnel permanent. Certaines juridictions ont ainsi statué directement sur la nouvelle demande en décidant d'une indemnisation ou en la rejetant faute de séquelles indemnissables (pour des illustrations : CA Toulouse, 15 mars 2024, n° 23/02572. – CA Poitiers, 26 oct. 2023, n° 20/01665. – CA Nancy, 22 mai 2024, n° 23/00800) ; la majorité a cependant ordonné la mise en œuvre d'un complément d'expertise médicale ayant pour objet d'évaluer le déficit fonctionnel permanent (pour des illustrations : CA Toulouse, 10 déc. 2024, n° 21/04777. – CA Nancy, 10 janv. 2024, n° 22/02891. – CA Amiens, 6 nov. 2023, n° 21/05289). La deuxième chambre civile a également eu l'occasion d'appliquer elle-même la jurisprudence de l'assemblée plénière (Cass. 2e civ., 16 mai 2024, n° 22-23.314 : JurisData n° 2024-007080 ; JCP S 2024, 1214, note X. Aumeran).

Cependant, les juridictions chargées du contentieux de la sécurité sociale ont rapidement été confrontées aux demandes des victimes indemnisées sous l'empire de l'ancienne jurisprudence par des décisions devenues irrévocables, parfois rendues seulement quelques semaines avant le 20 janvier 2023 (pour une illustration : CA Bordeaux, 20 oct. 2022, n° 22/00328).

## **2. L'autorité de la chose jugée : limite à la portée du revirement de 2023**

### **A. - Le principe de l'absence de rétroactivité d'un revirement de jurisprudence**

En droit processuel, l'autorité de la chose jugée constitue l'une des garanties du principe de sécurité juridique qui vise à garantir la stabilité du droit. L'interdiction de remettre en cause la solution donnée par un juge de manière définitive a d'ailleurs été consacrée par la jurisprudence européenne (CEDH, 28 oct. 1999, n° 28342/95, *Brumarescu c/ Roumanie*, § 61). L'autorité de la chose jugée vise à prévenir la multiplication des litiges entre les mêmes parties dès lors que la chose demandée est la même, que la demande est fondée sur la même cause et qu'elle concerne les mêmes parties (C. civ., art. 1355). Lorsque ces conditions sont réunies, la nouvelle demande qui serait introduite se heurterait à une fin de non-recevoir que le juge peut relever d'office (CPC, art. 125). Encore faut-il que la décision soit « force de chose jugée », c'est-à-dire qu'elle ne soit susceptible d'aucun recours suspensif d'exécution (CPC, art. 500).

C'est dans ce contexte que les juges du fond ont été amenés à déclarer irrecevables les actions introduites par des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles résultant d'une faute inexcusable de l'employeur au motif que la question de leur indemnisation avait donné lieu à une décision irrévocable. Par exemple, le tribunal judiciaire de Lyon a récemment rejeté l'action d'une victime dont l'indemnisation avait été fixée par jugement du 21 mai 2022, « en application de l'autorité de la chose jugée » (TJ Lyon, 8 avr. 2025, n° 24/01390). Ce principe s'applique également lorsque l'autorité de la chose jugée s'attache à une transaction (CA Aix-en-Provence, 7 juin 2024, n° 22/08386).

Certains juges semblent toutefois considérer que l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation relative au déficit fonctionnel permanent constituerait un « élément nouveau justifiant de la recevabilité de la demande d'indemnisation » (CA Lyon, 4 févr. 2025, n° 24/07154) en l'absence de toute obligation de « concentration des demandes ». La Cour de cassation juge en effet que l'autorité de la chose jugée « ne peut être opposée lorsque des événements postérieurs sont venus modifier la situation reconnue antérieurement en justice » (Cass. 2e civ., 8 févr. 2024, n° 22-10.614 : JurisData n° 2024-001158). Tel pourrait être le cas de l'aggravation de l'état de santé de la victime (CA Pau, 25 mai 2020, n° 17/02349 : JurisData n° 2020-008726).

"L'avis rendu par la Cour de cassation le 27 novembre 2025 apporte une réponse claire aux hésitations des juges du fond.

## **B. - Un avis conforme au principe de sécurité juridique**

Après avoir pris soin de rappeler que la victime n'est pas tenue de présenter, au cours de la première instance, toutes les demandes fondées sur le dommage qu'elle a subi, la deuxième chambre civile souligne que cette jurisprudence doit être conciliée avec le principe de sécurité juridique. Elle rappelle ainsi qu'un revirement de jurisprudence par un arrêt de la Cour de cassation postérieur à une décision de justice devenue irrévocable ne constitue pas un élément nouveau modifiant la situation reconnue antérieurement en justice justifiant la remise en cause de l'autorité de la chose jugée. Cette position avait déjà été affirmée par la Haute Juridiction (Cass. 2e civ., 5 févr. 2009, n° 08-10.679 : JurisData n° 2009-046838). Elle s'inscrit également dans le droit fil de sa jurisprudence rendue à l'occasion de la décision précitée du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010, qui avait déjà permis d'élargir les possibilités d'indemnisation des salariés : l'autorité de la chose jugée privait la victime de la possibilité d'introduire une nouvelle demande d'indemnisation fondée sur les considérants de cette décision (Cass. 2e civ., 13 févr. 2014, n° 13-10.548 : JurisData n° 2014-002183 ; JCP S 2014, 1293, note D. Asquinazi-Bailleux).

Il en résulte que l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle consécutif à une faute inexcusable de l'employeur, qui a été indemnisée par une décision de justice irrévocable, introduise une nouvelle action tendant à la réparation de son déficit fonctionnel permanent. Une telle demande se heurterait inmanquablement à l'irrecevabilité. Plusieurs juridictions du fond avaient déjà adopté cette position (pour des illustrations : CA Orléans, 29 avr. 2025, n° 24/02160. – TJ Lyon, 8 avr. 2025, n° 24/01390).

L'avis de la deuxième chambre civile paraît difficilement critiquable. La solution inverse aurait en effet ouvert la porte à la remise en cause systématique de décisions devenues définitives. Il est d'ailleurs probable que la perspective d'un afflux massif d'actions tendant à la réparation du déficit fonctionnel permanent, émanant des victimes, ait été prise en compte par les hauts magistrats. En tenant compte du nombre de bénéficiaires d'une rente majorée à la suite de la reconnaissance d'une faute inexcusable en 2024, lequel s'élevait à 19 176, il n'est pas déraisonnable d'affirmer que la Cour de cassation a ainsi évité l'introduction de plusieurs milliers d'actions devant les juridictions chargées du contentieux de la sécurité sociale (Rapp. de l'Assurance Maladie – Risques professionnels 2024, p. 87)."



## La victime d'un accident du travail ne peut se prévaloir de l'inopposabilité de la décision de la caisse prise en méconnaissance du principe du contradictoire

*La Semaine Juridique Social n° 6, 10 février 2026, 1044*

Par Alain Bouilloux

**Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 23-17.861**

**"Solution.** – La caisse qui procède à une enquête complémentaire à la suite d'une déclaration d'accident du travail doit informer la victime (ou ses ayants droit) ainsi que l'employeur, au moins 10 jours francs avant sa décision, par tout moyen permettant de prouver la date de réception, des éléments recueillis susceptibles de leur faire grief et de la possibilité de consulter le dossier. Le manquement à cette obligation n'est pas sanctionné, à l'égard de la victime, par l'inopposabilité de la décision de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident ou de la maladie.

**Impact.** – À la différence de l'employeur qui peut se prévaloir de l'inopposabilité de la décision de la caisse en cas de manquement de cette dernière à son obligation d'information, la victime ou ses ayants droit ne peuvent que contester le fond de la décision et demander au juge de se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident.

La solution dégagée en application des dispositions anciennes devrait trouver à s'appliquer dans les mêmes termes en cas de manquement aux dispositions de l'actuel article R. 441-8 du Code de la sécurité sociale.

Cass. 2e civ., 27 nov. 2025, n° 23-17.861, F-B : JurisData n° 2025-020544

## "Note :

C'est à notre connaissance la première fois que la Cour de cassation se prononce sur la question de savoir si un salarié victime d'un accident du travail peut se prévaloir de l'inopposabilité d'une décision de refus par une CPAM de reconnaître le caractère professionnel d'un accident au motif qu'elle n'avait pas respecté l'obligation d'information pesant sur elle en application de l'article R. 441-14, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

Une salariée prétendait avoir été victime d'un accident du travail. Son employeur ayant émis des réserves motivées, la CPAM a procédé à une enquête, avant de refuser de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle. La salariée a saisi d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

La cour d'appel a jugé que la décision adoptée à la suite d'une violation du principe du contradictoire lors de l'instruction de la déclaration d'accident du travail n'était pas opposable à l'assurée, pour en déduire, du fait de cette inopposabilité, que la caisse primaire d'assurance maladie n'avait pas adopté une décision dans les délais qui lui étaient prescrits, ce qui équivalait à une reconnaissance implicite de l'accident du travail.

La Cour de cassation casse l'arrêt, jugeant que le manquement de la caisse à son obligation d'information posée par l'article R. 441-14, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale n'est pas sanctionné, à l'égard de la victime, par l'inopposabilité de la décision de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident ou de la maladie et qu'il appartenait donc au juge de se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident.

La manœuvre était habile, notamment dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident était des plus incertaine. Le contentieux de l'inopposabilité, destiné à préserver l'indépendance des rapports entre la caisse d'un côté, l'employeur ou la victime de l'autre, ne saurait donc se substituer au contentieux de la reconnaissance de l'accident du travail, qui oppose l'une des parties à la caisse.

### **1. Inopposabilité et indépendance des rapports**

Le contentieux de l'accident du travail met en scène au moins trois protagonistes. La victime, ou ses ayants droit, qui se prévalent du caractère professionnel de l'accident survenu ou de la maladie diagnostiquée, l'employeur qui conteste le caractère professionnel des lésions ou de l'affection, et la caisse qui reconnaît, ou non, ce caractère professionnel. Ce sont les personnages principaux. À ceux-ci, s'ajoutent éventuellement personnages secondaires, tels que des tiers, dont la responsabilité, totale ou partielle, dans la survenance de l'accident ou de la maladie, peut être engagée, ou encore les tiers payeurs qui sont susceptibles à leur tour d'entrer en scène, dans le dessein de récupérer tout ou partie des prestations allouées par leurs soins."

"La pièce comporte ainsi plusieurs actes, au cours desquels entrent et sortent les personnages concernés. Chaque décision prise entraîne des conséquences en cascade.

"La reconnaissance du caractère professionnel par la caisse permet à la victime ou à ses ayants droit de bénéficier des dispositions du livre IV du Code de la sécurité sociale, tandis que l'employeur, on ne le dira jamais assez, profite d'un mécanisme d'immunité le protégeant, sauf cas particuliers, des conséquences d'un recours de droit commun. En contrepartie, il risque, selon la taille de l'entreprise et le mode de tarification qui lui est applicable, de voir ses cotisations augmenter, sans compter les conséquences que la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de nature à entraîner sur la relation de travail...

Les intérêts de la victime et de l'employeur sont à ce titre diamétralement opposés. Alors que la victime prétendra être victime d'une lésion ou d'une affection d'origine professionnelle, l'employeur contestera la matérialité et (ou) l'imputabilité au travail de l'accident ou de la maladie.

L'employeur comme le salarié ont un intérêt à contester la décision qui leur fait grief rendue par l'organisme. Ainsi le salarié contestera le refus par la caisse de reconnaître le caractère professionnel de l'accident, alors que l'employeur contestera au contraire la décision de reconnaissance de l'accident. Ils peuvent ultérieurement contester, pour l'un la date de consolidation des blessures, pour l'autre la prolongation des arrêts de travail, ou encore le taux d'incapacité permanent retenu.

En considérant que chaque action est indépendante et ne produit ses effets qu'à l'égard de son auteur, la jurisprudence préserve ainsi le droit de chacun de remettre en cause la décision rendue, sans que cela affecte les droits de l'autre partie (O. Godard, L'indépendance des rapports employeur-salarié dans le régime accidents du travail : JCP E 1990, 15707).

Ainsi, la contestation par l'employeur de la décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation sur le risque professionnel ne remet pas en cause la décision de prise en charge déjà notifiée par la caisse à la victime (Cass. 2e civ., 19 févr. 2009, n° 08-10.544 : JurisData n° 2009-047194 ; JCP S 2009, 1246, note D. Asquinazi-Bailleux). Inversement, l'action engagée par le salarié contre l'organisme à la suite de son refus de prise en charge de l'accident au titre des accidents du travail est sans incidence sur les rapports entre l'organisme et l'employeur, la décision contestée revêtant un caractère définitif à l'égard de la personne à qui elle ne fait pas grief (Cass. 2e civ., 20 déc. 2018, n° 17-21.528 : JurisData n° 2018-023677 ; JCP S 2019, 1042, note D. Asquinazi-Bailleux ; BJT 2019, n° 111K0, p. 29, note M. Keim-Bagot. – Cass. 2e civ., 7 nov. 2019, n° 18-19.764 : JurisData n° 2019-019346 ; JCP S 2019, 1364, note M. Courtois d'Arcollières et M.-A. Godefroy ; BJT févr. 2020, n° 112w9, p. 41, obs. D. Asquinazi-Bailleux. – Cass. 2e civ., 28 nov. 2019, n° 18-22.395 : JurisData n° 2019-021467). Dès lors, si le salarié obtient sur recours une décision de reconnaissance, les dépenses afférentes ne seront pas inscrites au compte AT-MP de l'employeur (Cass. 2e civ., 8 oct. 2020, n° 19-13.730 : JurisData n° 2020-015642 ; JCP S 2020, 3100, note D. Chapellon-Liedhart).

Cette solution résulte de la lettre de l'article R. 441-14, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009. Aux termes de ce texte, « cette décision est également notifiée à la personne à laquelle la décision ne fait pas grief ». L'employeur se voit ainsi notifier par la caisse le refus de prise en charge de l'accident déclaré par son salarié au titre de la législation professionnelle. Cette décision ne lui faisant pas grief, il n'a aucun intérêt à agir à l'encontre de celle-ci (Cass. 2e civ., 22 oct. 2020, n° 19-16.999 : JurisData n° 2020-016744 ; BJT déc. 2020, n° 114m9, p. 53, note D. Asquinazi-Bailleux). Elle revêt donc à son égard, dès sa notification, un caractère définitif.

"Cette solution résulte de la lettre de l'article R. 441-14, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009. Aux termes de ce texte, « cette décision est également notifiée à la personne à laquelle la décision ne fait pas grief ». L'employeur se voit ainsi notifier par la caisse le refus de prise en charge de l'accident déclaré par son salarié au titre de la législation professionnelle. Cette décision ne lui faisant pas grief, il n'a aucun intérêt à agir à l'encontre de celle-ci (Cass. 2e civ., 22 oct. 2020, n° 19-16.999 : JurisData n° 2020-016744 ; BJT déc. 2020, n° 114m9, p. 53, note D. Asquinazi-Bailleux). Elle revêt donc à son égard, dès sa notification, un caractère définitif.

Cette solution devrait être maintenue dans le cadre des dispositions de l'actuel article R. 441-18, issu du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019, qui est rédigé dans les mêmes termes.

De la même manière, la majoration du taux d'IPP accordée à la victime à la suite de son recours contre la décision lui attribuant un taux moindre, est inopposable à l'employeur qui est en droit de se référer à celui originairement notifié dans ses relations avec la caisse. La Cour de cassation juge en effet que si la caisse primaire d'assurance maladie est fondée, en application de l'article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale, à récupérer auprès de l'employeur le montant de la majoration de la rente d'accident du travail attribuée à la victime en raison de la faute inexcusable de l'employeur, elle ne peut se prévaloir à l'égard de ce dernier d'une décision, même passée en force de chose jugée, rendue à l'issue d'une instance à laquelle il n'a pas été appelé (Cass. 2e civ., 9 mai 2018, n° 17-17.460 : JurisData n° 2018-007582 ; JCP S 2018, 1222, note D. Asquinazi-Bailleux ; GPL 18 sept. 2018, n° 331, p. 55, note D. Ronet-Yague).

La décision repose toutefois sur un fondement différent. L'inopposabilité découle ici des mécanismes de contestation des décisions prises par les organismes propres au droit de la sécurité sociale. À défaut d'avoir été contestée dans le délai imparti par la loi (2 mois le plus souvent, 15 jours dans certaines hypothèses telles que l'opposition à contrainte), la décision de l'organisme devient définitive, à moins qu'elle n'ait été acquise au bénéfice de la fraude, quand bien même elle serait contraire à la loi (X. Prétot, *La sécurité juridique et les décisions de l'Administration du travail* : Dr. soc. 2006, p. 753). La règle est ancienne et constante.

Les organismes peuvent néanmoins retirer une décision et lui en substituer une autre, dès lors que le retrait intervient avant l'expiration des délais du recours. Ainsi, une caisse primaire d'assurance maladie qui a commis une erreur afférente à la procédure de prise en charge d'une maladie professionnelle, peut, avant l'expiration du délai de recours ouvert par la notification de cette décision, la retirer pour lui en substituer une nouvelle prenant effet à la même date. La nouvelle décision de prise en charge est dans ce cas opposable à l'employeur (Cass. soc., 8 mars 2001, n° 99-15.346 : JurisData n° 2001-008537 ; TPS 2001, comm. 188, p. 28).

La contestation par l'une des parties de la décision qui lui a été notifiée est donc sans incidence sur le sort de la même décision notifiée à l'autre partie, dès lors que celle-ci ne l'a pas contestée dans les délais de recours contentieux, ou que l'organisme ne l'a pas retirée.

"Ces situations doivent encore être distinguées de celle résultant de l'inobservation par l'organisme des règles relatives au caractère nécessairement contradictoire de la procédure d'instruction. Le non-respect de ces règles rend inopposable à l'employeur la décision de la caisse (Cass. 2e civ., 10 mars 2016, n° 15-16.669 : JurisData n° 2016-004119 ; JCP S 2016, 1145, note M. Michalletz. – Cass. 2e civ., 6 juill. 2017, n° 16-18.774 : JurisData n° 2017-013470 ; JCP S 2017, 1302, note M. Michalletz. – Cass. 2e civ., 16 mai 2024, n° 22-14.675. – Th. Tauran, *Les réserves émises par l'employeur en matière de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles* : JCP S 2025, 1146)."

"Dès lors, les dépenses engagées par l'organisme pour indemniser la victime ne peuvent pas être imputées sur le compte « accidents du travail » de l'entreprise (Cass. 2e civ., 8 oct. 2020, n° 19-13.730, préc.).

Bien que les conséquences soient les mêmes, le fondement est ici différent. L'inopposabilité de la décision de l'organisme à l'employeur vient sanctionner l'inobservation par la caisse des exigences procédurales posées par la loi (en ce sens, V. M.-A. Godefroy, note ss Cass. 2e civ., 17 mars 2022, n° 20-19.294 : JurisData n° 2022-003851 ; JCP S 2022, 1142). Même s'il ne produit pas les mêmes conséquences qu'une contestation du caractère professionnel de l'accident (M. Keim-Bagot, Ne pas confondre imputabilité et opposabilité : Dr. soc. 2016, p. 193), ce recours fondé sur l'inopposabilité de la décision constitue néanmoins une alternative raisonnable pour l'employeur qui n'est pas en mesure de contester la matérialité de l'accident ou son imputabilité au travail.

## **2. Inopposabilité et imputabilité**

En l'espèce, la victime invoquait le manquement de la caisse à l'obligation d'information qui lui était faite par l'article R. 441-14, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, applicable au litige. Selon ce texte, dans les cas où elle a procédé à une instruction conformément au dernier alinéa de l'article R. 441-11 du même code, la caisse communique à la victime ou à ses ayants droit et à l'employeur au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception, l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de faire grief ainsi que la possibilité de venir consulter le dossier mentionné à l'article R. 441-13.

Si le manquement à cette obligation est sanctionné, à l'égard de l'employeur, par l'inopposabilité de la décision prise, la réciproque n'est pas vraie. La Cour de cassation considère en effet que le manquement de la caisse à cette obligation d'information n'est pas sanctionné, à l'égard de la victime, par l'inopposabilité de la décision de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident ou de la maladie. La seule voie ouverte à la victime ou à ses ayants droit est celle de la contestation au fond de la décision de refus de la caisse de prendre en charge l'accident (ou la maladie) au titre de la législation sur le risque professionnel.

La justification de cette absence de réciprocité, selon que l'inopposabilité en raison de la violation du caractère contradictoire de la procédure est invoquée par l'employeur ou la victime, réside dans les conséquences de l'inopposabilité. Si la décision initiale de refus de prise en charge était déclarée inopposable à la victime, celle-ci pourrait en effet se prévaloir, compte tenu des délais prévus par les dispositions relatives à l'instruction du dossier, d'une acceptation implicite de son dossier.

L'article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, applicable au litige, imposait en effet à la caisse de statuer sur le caractère professionnel de l'accident dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial. En l'absence de décision de la caisse dans ce délai, sous réserve d'examen ou d'enquête complémentaire prévu par l'article R. 441-14, le caractère professionnel de l'accident devait être reconnu. Semblables dispositions résultent aujourd'hui de l'article R. 441-18, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

Il a ainsi été jugé qu'en cas d'information tardive par la caisse de la nécessité d'un complément d'instruction, le caractère professionnel de l'accident devait être implicitement reconnu (Cass. 2e civ., 16 juill. 2020, n° 19-15.178 : JurisData n° 2020-010165).

"Il en va de même pour la reconnaissance implicite du caractère professionnel de la maladie non inscrite dans un tableau des maladies professionnelles (Cass. 2e civ., 17 févr. 2022, n° 20-15.251 : JurisData n° 2022-001984 ; JCP S 2022, 1078, note E. Jeansen ; RDSS 2022, p. 123, note Th. Tauran).

La question était certes un peu différente dans la décision du 27 novembre 2025, puisqu'il n'était pas reproché à la caisse l'absence d'information relative à un complément d'instruction qui aurait permis à la victime de se prévaloir d'une reconnaissance implicite du caractère professionnel de son accident. Il était fait grief à l'organisme de ne pas avoir communiqué à la victime, au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision, d'information sur les éléments recueillis et susceptibles de faire grief ainsi que sur la possibilité de venir consulter le dossier. La cour d'appel avait en l'espèce jugé que la décision adoptée à la suite d'une violation du principe du contradictoire lors de l'instruction de la déclaration d'accident du travail n'était pas opposable à l'assurée, et en avait déduit que la caisse primaire d'assurance maladie n'avait pas adopté une décision dans les délais qui lui étaient prescrits par l'article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale, ce qui équivalait à une reconnaissance implicite de l'accident du travail.

Cette analyse est censurée par la Cour de cassation. La violation de cette obligation d'information par l'organisme n'entraîne pas, pour la victime, l'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie au titre de la législation professionnelle. La victime ne peut que contester le fond de la décision, en apportant par exemple la preuve de la survenance de l'accident au temps et au lieu de travail afin de se prévaloir de la présomption d'imputabilité de l'accident au travail, ou en démontrant que ni la caisse ni l'employeur n'apportent la preuve d'une cause totalement étrangère au travail...

Le contentieux de l'inopposabilité est finalement limité à quelques hypothèses spécifiques, de décisions prises en violation des obligations d'information et de respect du contradictoire par la caisse. Il ne saurait se substituer au contentieux de l'imputabilité, et il ne saurait être mis en œuvre par la victime ou ses ayants droit pour faire échec à une décision de refus de la caisse."



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

**Anaïs Trudelle-Guyot**

**Sirandou Diamé**

**Lara Vicente**

**Justine Perrot**

**Eya Bouledroua**

**Estel Chavannes**

**Anaïs Bardin**