



NEWSLETTER N°4 – OCTOBRE – NOVEMBRE – DECEMBRE 2025

JURISPRUDENCE

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL – SALAIRE - DUREE DE TRAVAIL – CDD :

Lettre de rappel à l'ordre. *Cass. soc., 1^{er} octobre 2025, n°24-14.048* : Toute mesure écrite comportant des reproches précis et évoquant une sanction constitue une sanction disciplinaire, même si elle est qualifiée de « rappel à l'ordre ». Par conséquent, l'employeur ne peut ensuite sanctionner à nouveau les mêmes faits.

Télétravail et titres-restaurant. *Cass. soc., 8 octobre 2025, n°24-12.373 et n°24-10.566* : Le titre-restaurant est dû dès lors que le repas est compris dans l'horaire de travail, sans condition liée au lieu d'exécution du travail. L'employeur ne peut donc refuser cet avantage aux télétravailleurs si les salariés sur site en bénéficient. La seule exécution du travail à domicile ne constitue pas une justification objective.

Évaluation des salariés. *Cass. soc., 15 octobre 2025, n°22-20.716* : Dans un dispositif d'évaluation, les critères comportementaux ne sont pas interdits mais ils doivent reposer sur des critères précis, objectifs et être directement liés aux compétences professionnelles. Des notions vagues ou moralisatrices telles que « optimisme », « honnêteté », « bon sens » ne permettent pas d'évaluer les aptitudes professionnelles et rendent le dispositif illicite.

Repos hebdomadaire. *Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733* : L'employeur doit garantir un repos hebdomadaire chaque semaine civile (du lundi au dimanche). Celui-ci ne suit pas nécessairement six jours consécutifs de travail. Il suffit qu'au sein de chaque semaine civile, le salarié bénéficie d'un repos d'au moins 35 heures consécutives.

Décompte du temps de travail hors horaire collectif. *Cass. soc., 13 novembre 2025, n°23-19.055* : Lorsqu'un salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif, l'employeur doit décompter sa durée de travail quotidienne et hebdomadaire, peu importe qu'il travaille par relais, roulement ou équipes successives. Cette obligation résulte également de l'exigence européenne de mise en place d'un système fiable de mesure du temps de travail (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art.31, §2); CJUE 14 mai 2019, aff.C-55/18, §60; dir. 89/391/CEE du 12 juin 1989, art.4, §1 et art.6, §1).

Fin d'un CDD de remplacement. *Cass. soc., 13 novembre 2025, n°24-14.259* : Lorsqu'un CDD de remplacement conclu avec un terme imprécis arrive normalement à échéance du fait de la cessation définitive du contrat du salarié remplacé, l'employeur doit en informer le salarié en CDD. À défaut, si la relation contractuelle se poursuit, le CDD est requalifié en CDI, et la rupture qui s'ensuit s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enquête interne et données personnelles. *CE, 1^{er} décembre 2025, n°498023* : Le fait que des données personnelles soient traitées dans le cadre d'une enquête interne ne prive pas, par principe, le salarié de son droit d'accès à ces données au titre du RGPD. L'employeur ne peut refuser l'accès qu'en démontrant le caractère manifestement infondé ou excessif de la demande, ou la nécessité de protéger les droits et libertés d'autrui.

MALADIE, ACCIDENT ET SECURITE SOCIALE :

Arrêt maladie et calcul indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. *Cass. soc., 1^{er} octobre 2025, n°24-15.529* : Le montant de l'indemnité allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié et de sa rémunération de référence. Les périodes d'arrêt maladie, quelle qu'en soit la cause, ne réduisent pas l'ancienneté prise en compte pour fixer le montant de cette indemnisation.

Arrêt maladie et obligation de loyauté. *Cass. soc., 1^{er} octobre 2025, n° 24-17.418* : Pendant un arrêt de travail, le salarié demeure tenu d'une obligation de loyauté. Le fait de proposer ses services à un client de l'employeur pour exercer une activité concurrente constitue un manquement grave, même si la proposition n'aboutit pas. La seule démarche concurrentielle suffit à caractériser la faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Inaptitude d'origine professionnelle et indemnisation. *Cass. soc., 22 octobre 2025, n°24-14.716* et *Cass. soc., 10 décembre 2025, n°24-17.672* : L'application du régime protecteur des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle suppose que l'inaptitude ait au moins partiellement une origine professionnelle et que l'employeur en ait eu connaissance au moment du licenciement. Lorsque ces deux conditions sont réunies, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement (au moins égale au double de l'indemnité légale) et d'une indemnité compensatrice équivalente au préavis. En cas de contestation, il appartient au juge de vérifier concrètement l'existence d'un lien, même partiel, entre l'inaptitude et l'accident ou la maladie professionnelle, ainsi que la connaissance de cette origine par l'employeur, sans se limiter aux seules mentions médicales ou à une décision de la CPAM.

Inaptitude et reclassement. *Cass. soc., 22 octobre 2025, n°24-14.641* : Lorsque le salarié inapte conteste la compatibilité du poste de reclassement proposé avec les préconisations médicales, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur la base d'un descriptif précis du poste. A défaut, il manque à son obligation de reclassement et le licenciement prononcé pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Congés payés reportés. *Cass. soc., 13 novembre 2025, n°24-14.084* : Lorsqu'un salarié bénéficie du report de ses congés payés en raison de sa maladie, ces derniers ne peuvent être considérés comme perdus à l'issue de la période de report que si l'employeur démontre l'avoir effectivement mis en mesure de les prendre. La seule expiration du délai de report ne suffit pas.

Inaptitude et visite de reprise. *Cass. soc., 10 décembre 2025, n°24-15.511* : Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à l'occasion d'un examen de reprise, même si cet examen intervient alors que le contrat de travail est de nouveau suspendu pour cause de maladie. Dès lors que la visite a été régulièrement organisée par l'employeur, l'avis est valable et opposable au salarié.

Atteinte au secret médical. *Cass. soc., 10 décembre 2025, n°24-15412* : L'employeur ne peut en aucun cas contacter le médecin traitant d'un salarié pour obtenir des informations relatives à son état de santé ni utiliser ces informations à l'appui d'un licenciement. Un licenciement fondé, même partiellement, sur des éléments obtenus en violation du secret médical, porte atteinte à une liberté fondamentale et encourt la nullité.

Salariés détachés. *Cass. civ. 2^{ème}, 16 octobre 2025, n°23-14.039* : Lorsqu'une entreprise étrangère fait travailler en France des salariés en situation de détachement et ne les déclare pas aux organismes français de sécurité sociale, elle doit être en mesure de justifier que ces salariés demeurent affiliés au régime de sécurité sociale de leur État d'origine. À défaut, l'URSSAF est fondée à procéder à un redressement pour travail dissimulé.

RELATIONS COLLECTIVES - ACCORDS COLLECTIFS :

Égalité professionnelle. *CE, 1^{er} octobre 2025, n°495549* : Pour rappel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral déposé auprès de l'administration. Cette obligation s'impose même en l'absence de section syndicale dans l'entreprise. À défaut d'accord ou de plan conforme, l'employeur encourt une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale. Lorsque l'entreprise a déposé un plan comportant des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés, l'administration ne

peut la sanctionner au seul motif qu'elle estime ce plan insuffisant. En effet, le contrôle porte sur la conformité formelle aux exigences légales, non sur l'appréciation des choix retenus.

Expertise du CSE pour risque grave. Cass. soc., 1er octobre 2025, n° 23-23.915 : Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert habilité, dont les frais sont pris en charge intégralement par l'employeur, dès lors qu'il constate l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle (c. trav. art. L. 2315-94, 1°). L'existence d'une enquête à l'initiative du CSE ou la mise en œuvre d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent (c. trav. art. L2312-60 et L4131-2) antérieure ou concomitante, ne peut, à elle seule, faire obstacle à cette expertise.

Consultation du CSE et expertise. Cass. soc., 17 décembre 2025, n° 24-17.170 : Un projet modifiant de manière significative les conditions de travail, notamment par l'allongement des plages horaires et l'exposition d'un nombre important de salariés à des conditions plus contraignantes, constitue un projet important au sens de l'article L. 2315-94, 2° du code du travail, justifiant le recours du CSE à un expert habilité.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL :

Salariés protégés. CE, 17 novembre 2025 n° 495209 : Le refus d'un salarié protégé de cesser d'utiliser des heures de délégation auxquelles il n'a pas droit, malgré des mises en garde répétées et une sanction disciplinaire, constitue une faute, peu important les indications erronées figurant dans une fiche administrative ou données par un inspecteur du travail. Toutefois, si l'existence de la faute est caractérisée, son degré de gravité doit être apprécié par l'administration.

Élections professionnelles et salariés mis à disposition. Cass. soc., 15 octobre 2025, n°24-13.266 : Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice remplissant les conditions pour y être électeurs, peuvent choisir d'exercer leur droit de vote dans cette entreprise ou dans celle qui les emploie. Il appartient à l'entreprise utilisatrice de les mettre effectivement en mesure d'exercer ce droit d'option, en les informant de façon certaine de la tenue des élections et de leur faculté de choisir leur corps électoral. Elle ne peut se borner à informer l'entreprise prestataire ni se prévaloir d'une information indirecte ou insuffisamment tracée. À défaut, les élections professionnelles encourent l'annulation.

Préjudice automatique en l'absence de CSE. Cass. soc., 17 décembre 2025, n°24-19.383 : L'employeur qui n'organise pas les élections du CSE alors que le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, commet une faute. Cette carence prive les salariés d'une représentation collective de leurs intérêts et cause nécessairement un préjudice, sans que le salarié ait à en rapporter la preuve.

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE :

PSE et égalité de traitement. Cass. soc., 5 novembre 2025, n°24-11.723 : Un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, à condition que les critères d'éligibilité soient objectifs, définis à l'avance et contrôlables. Lorsque la réalisation des conditions dépend du choix discrétionnaire de l'employeur, le principe d'égalité de traitement est méconnu. En l'espèce, l'accès à un dispositif de cessation anticipée d'activité dépendait d'une condition d'âge appréciée au jour de la signature de la convention de rupture du contrat de travail, sans délai fixé pour cette signature.

PSE et obligation de reclassement. Cass. soc., 19 novembre 2025, n°24-19.362 : Le manquement de l'employeur à l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, n'est pas de nature à priver le licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse, mais entraîne un préjudice distinct de celui réparant la rupture du contrat de travail.

Salarié protégé et licenciement économique. Cass. soc., 3 décembre 2025, n°24-17.383 : Lorsqu'un licenciement économique d'un salarié protégé a été refusé par l'autorité administrative, l'employeur ne peut pas, à l'issue de la période de protection, prononcer la rupture pour le même motif économique. En effet, le licenciement prononcé après la fin du mandat du salarié protégé, fondé sur les mêmes raisons économiques que celles déjà soumises à l'administration, est nul.

Transfert des contrats de travail. Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 23-11.819 : Lorsqu'une activité constituant une entité économique autonome au sein d'un groupe est transférée à une entreprise extérieure, les salariés qui y sont affectés de manière permanente au jour du transfert voient leur contrat se poursuivre de plein droit avec le cessionnaire, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail. Le contrat de travail du salarié mis à disposition par son employeur durablement à la société cédante aurait donc dû se poursuivre avec le repreneur. Son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE OU POUR CAUSE PERSONNELLE – RUPTURE AMIABLE - DEMISSION – RETRAITE :

Licenciement pour faute grave. Cass. soc., 5 novembre 2025, n° 24-11.048 : Des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste ou stigmatisant l'orientation sexuelle tenus sur le lieu et le temps de travail, via la messagerie professionnelle, constituent un manquement à l'obligation, pour le salarié, de veiller à la santé et à la sécurité de ses collègues, peu important leur prétendu caractère humoristique ou l'estime que ceux-ci lui portent (via les attestations) Dès lors que ces comportements portent atteinte à la dignité des salariés et sont de nature à affecter leur santé psychique, ils justifient un licenciement pour faute grave.

Démission et surcharge de travail. Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 23-23.535 : Une démission n'est valable que si elle exprime une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat. Lorsqu'elle intervient dans un contexte de surcharge de travail persistante, signalée à l'employeur et devenue insupportable, elle peut être requalifiée en prise d'acte. Si les manquements sont établis, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

TRANSACTION - CONTENTIEUX - PRESCRIPTION – PREUVE :

Preuve du harcèlement moral. Cass. soc., 10 décembre 2025, n°24-15.412 : Des pratiques managériales généralisées (pressions pour démissionner, chantage, manque de respect, insultes et critiques sur le physique ou la personnalité des employés) peuvent caractériser un harcèlement moral dès lors qu'elles ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale. Il n'est pas nécessaire d'établir qu'il a été personnellement visé : il suffit que les faits, appréciés dans leur ensemble, permettent de présumer une telle dégradation. Il appartient alors à l'employeur de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

URSSAF. Cass. 2e civ., 4 décembre 2025, n°23-18.086 : La demande de remboursement de cotisations spontanément versées ne constitue pas un rescrit social au sens de l'article L. 243-6-3 du CSS. Dès lors, l'employeur qui a obtenu une restitution de ces cotisations, demeure exposé à un contrôle ultérieur et à un éventuel redressement sur les mêmes rémunérations.

Information URSSAF du 19 décembre 2025 - Prolongation du délai de mise en conformité des ASC du CSE : L'URSSAF a prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 le délai de mise en conformité des ASC initialement fixé à fin 2025. Jusqu'à cette date, en cas de contrôle, la présence d'un critère d'ancienneté n'entraînera pas de redressement immédiat, mais une demande de mise en conformité pour l'avenir.

*
* *

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

➤ **Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 - *Portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social* et Décret d'application n°2025-1348 du 26 décembre 2025**

• **Négociation obligatoire « salariés expérimentés »**

- Création, pour les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés dotés d'au moins une organisation syndicale représentative, d'une négociation obligatoire portant sur « *l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés* ». Périodicité fixée à 4 ans (3 ans à défaut d'accord de méthode).
- Institution d'un diagnostic obligatoire préalable à la négociation, portant notamment sur la structure des effectifs par âge, les parcours professionnels, l'accès à la formation, l'usure professionnelle et les conditions de travail. Les accords peuvent prévoir des mesures relatives à l'adaptation des postes, à l'aménagement du temps de travail (temps partiel de fin de carrière, retraite progressive, télétravail), à la prévention de l'usure professionnelle et à la transmission des compétences (tutorat, mentorat, mécénat de compétences).

• **Réforme de l'entretien professionnel renommé « Entretien de parcours professionnel » :**

- Organisation dans l'année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans
- Etat des lieux récapitulatif porté à 8 ans
- Articulation renforcée avec la visite médicale de mi-carrière et obligation d'adapter l'entretien à l'approche des 60 ans afin d'évoquer le maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière.

• **Évolutions relatives au CSE**

- Obligation d'information-consultation du CSE : intégration dans la BDESE d'un bilan des actions de formation issues des entretiens de parcours professionnel et d'un bilan des périodes de reconversion.
- Suppression de la limitation à trois mandats successifs des membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

➤ **Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, art. 102 (LFSS 2026) - *Réforme du cumul emploi-retraite***

- Avant l'âge légal de départ : aucun cumul effectif possible. La pension est écartée à 100 % des revenus professionnels dès le premier euro.
- Entre l'âge légal et 67 ans : cumul autorisé sans délai de carence, y compris chez le dernier employeur, avec un écrêtement à hauteur de 50 % des revenus dépassant un seuil fixé par décret.
- À partir de 67 ans : cumul intégral sans plafond et possibilité de constituer une seconde pension sans limitation (suppression du plafond actuel de 5 % du PASS).

Les nouvelles règles s'appliqueront aux assurés dont la première pension de base sera versée à compter du 1er janvier 2027.

➤ **Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, (LFSS 2026) – *Dispositions relatives au congé de naissance***

Un congé supplémentaire de naissance indemnisé est créé d'une durée d'un mois ou deux, au choix du salarié. Il s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'à ceux nés avant cette date lorsque l'accouchement était initialement prévu après le 1er janvier 2026. L'entrée en vigueur effective est fixée au 1er juillet 2026.

