

**ABDOU** Avocats Associés

Management des risques — Défense globale  
Hygiène-sécurité, pénal, social, environnemental

# LETTRE D'INFORMATION TRIMESTRIELLE

Avril – Juin 2025

## ÉDITO

L'été a pu être synonyme de légèreté, de vacances et de crème solaire depuis la généralisation des congés payés. L'évolution de nos conditions climatiques nous conduit à modifier nos modes de vie, à nous protéger différemment, voire à craindre cette période lorsqu'une climatisation tombe en panne. Qu'en est-il des salariés travaillant à l'extérieur ou dans des milieux où la chaleur et l'ensoleillement n'ont jamais été attendus avec impatience ? Personne ne peut aujourd'hui nier la difficulté de ces postes et de la nécessaire prévention à mettre en place.

Dans notre Une, nous commentons le décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur. Un rappel réglementaire, mais également une mise en perspective des risques contentieux à prévoir pour éviter un coup de chaud.

Vous retrouverez également la veille trimestrielle faite par l'équipe du cabinet, dans nos domaines d'intervention.

Le calme estival sera propice à la réflexion en vue de la préparation de la rentrée, déjà...

Le temps c'est comme les marques de bronzage...ça passe

Valéry ABDOU

## 1. À la une

L'été sera beau, l'été sera chaud, mais l'été sera risqué ! 1

## 2. Risque hygiène-sécurité

Accident de travail mortel : le secret médical couvrant le rapport d'autopsie préféré à l'obligation d'information de l'employeur par la caisse primaire 4

Effet d'une décision en contestation de la date de consolidation sur l'action en faute inexcusable 5

Contentieux tarifaire : la forclusion peut-elle être opposée en cas d'erreur d'imputation de la Caisse ? 5

L'amenuisement des obligations de la caisse primaire en cas de saisine d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles 6

La survenance d'une rechute d'une maladie professionnelle n'a pas pour effet de faire courir à nouveau la prescription biennale prévue par l'article L. 431-2 du code de la sécurité sociale. 7

## 3. Risque contentieux social

L'employeur peut remplir son obligation de sécurité s'il réagit rapidement et sérieusement à la suite d'une alerte d'un salarié. 8

Licenciement inaptitude (avec impossibilité d'exécution du préavis) et renonciation à la clause de non-concurrence 8

Absence de créance au titre du préjudice d'anxiété et transfert du contrat de travail. 9

Validité de la rupture conventionnelle signée avec un salarié protégé victime de harcèlement, sous réserve de l'absence de vice du consentement 9

Non-rétroactivité de la modification législative relative à l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes de suspension du contrat pour AT ou MP 9

Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur en cas de non-vérification stricte des préconisations du médecin du travail. 10

Absence d'obligation de notifier au salarié inapte, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement en cas de dispense de recherche de reclassement par le Médecin du travail 10

Le salarié a un droit d'accès à ses courriels professionnels et ce, même après la rupture de son contrat de travail 11

## 4. Risque pénal

L'absence d'information préalable de l'employeur n'entraîne pas l'irrégularité des poursuites en suite d'un signalement de l'inspecteur du travail pour saisir le procureur de la république. 12

Compétence de la juridiction répressive. 12

## 5. Risque environnemental

Identification précise des risques et manquement à l'obligation de vigilance 13

Procédure d'évaluation environnementale irrégulière et mortalité de rapaces 13

## L'été sera beau, l'été sera chaud, mais l'été sera risqué !

La ministre du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles, la ministre chargée du Travail et de l'Emploi, la ministre de la Transition écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche, ainsi que la ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire ont publié dans le cadre du Plan santé du travail (PST) et du Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC), le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Ce décret s'inscrit dans le contexte de dérèglement climatique que certains continuent de nier. En effet les épisodes de canicules de plus en plus fréquents dégradent les conditions de travail. Ainsi par fortes chaleurs, dans la majorité des secteurs d'activité le risque d'accidents de travail est augmenté. Le travail par fortes chaleurs peut avoir des effets significatifs sur la santé des travailleurs qui y sont exposés : migraines, crampes, fièvre, déshydratation, coup de chaleur pouvant provoquer des malaises voire des décès.

En 2024, sept accidents du travail mortels en lien probable avec la chaleur ont été recensés. Les victimes étaient employées à des travaux physiques dans des secteurs du BTP, de l'agriculture et des transports.

Le décret relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entrera en vigueur le 1er juillet 2025 et a pour objet de renforcer les obligations de l'employeur en matière de prévention. Ce décret introduit un nouveau risque professionnel lié aux épisodes de chaleur intense correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France.

Un arrêté du 27 mai 2025 détermine les seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France pour le compte de l'Etat visant à signaler le niveau de danger de chaque vague de chaleur selon l'échelle suivante :

- Vigilance verte : veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- Vigilance jaune : pic de chaleur, exposition de courte durée (1 à 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique ; il peut aussi correspondre à un épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement (indices bio-météorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux) ;
- Vigilance orange : période de canicule, période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices bio-météorologiques atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, périodicité de la chaleur, etc.) ;
- Vigilance rouge : période de canicule extrême, canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

L'arrêté précise que les épisodes de chaleurs intenses au sens de l'article R 4463-1 du code du travail correspondent à l'atteinte du seuil de niveau vigilance « jaune » ou « orange » ou « rouge »

Les périodes de canicule au sens de l'article D 5424-7-1 du code du travail correspondent à l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance « orange » ou « rouge »

UN NOUVEAU RISQUE  
PROFESSIONNEL LIÉ  
AUX ÉPISODES DE  
CHALEUR INTENSE  
L'EMPLOYEUR DEVRA  
ÉVALUER CE NOUVEAU  
RISQUE  
PROFESSIONNEL

Le décret du 27 mai 2025 introduit le nouveau risque professionnel et son évaluation. Il liste également les mesures de prévention que l'employeur doit prendre afin de lutter contre les épisodes de chaleur intense :

- La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs,
- Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Le décret ajoute qu'en l'absence d'eau courante, l'employeur doit assurer la mise à disposition d'au moins trois litres d'eau potable et fraîche par jour par travailleur.

Pour les travailleurs vulnérables, l'employeur doit adapter les mesures de prévention mises en œuvre en lien avec le service de prévention et de santé au travail.

L'employeur doit définir des modalités de signalements de toute apparition d'indice physiologique préoccupant et les porter à la connaissance des travailleurs et au service de prévention et de santé au travail.

L'employeur doit adapter les mesures de prévention à l'intensification de la chaleur.

Une mise à jour des plans de prévention doit intégrer les risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense.

Ainsi est consacré le nouveau risque professionnel lié à l'exposition à la chaleur dont les niveaux de vigilance seront définis par Météo-France.

Afin de respecter son obligation de sécurité et santé des travailleurs, l'employeur devra évaluer ce nouveau risque professionnel (mise à jour du DUERP) et planifier la prévention afférente. Les mesures de prévention pourront faire l'objet de sanction de l'inspection du travail si elles ne sont pas mises en œuvre.

Ce rappel réglementaire constitue assurément une base juridique précise de mise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident, mais pas seulement.

En effet, nous sommes fondés à nous interroger sur le risque de mise en cause de l'employeur, indépendamment de la survenance d'un accident du travail. Faire travailler un salarié, à l'extérieur, sous forte température et sans la prévention rappelée, caractériserait nécessairement une dégradation de ses conditions de travail.

De là, différentes qualifications juridiques pourraient trouver application.

En premier lieu, celle de harcèlement moral. La répétitivité d'une telle situation serait acquise à

FAIRE TRAVAILLER UN  
SALARIÉ, À  
L'EXTÉRIEUR, SOUS  
FORTE TEMPÉRATURE  
ET SANS LA  
PRÉVENTION  
RAPPELÉE,  
CARACTÉRISERAIT  
NÉCESSAIREMENT UNE  
DÉGRADATION DE SES  
CONDITIONS DE  
TRAVAIL.

partir d'un temps bref mais récurrent, d'exposition à la forte chaleur. Nous rappelons que l'article L1152-1 du code du travail dispose que les agissements de l'employeur doivent avoir « pour objet ou pour effet » de porter atteinte à la santé. Ainsi peu importe la survenance d'un malaise, l'effet de l'absence de prévention en période de vigilance orange ou rouge, aura nécessairement « pour objet » une dégradation des conditions de travail, susceptible d'altérer la santé du salarié. Bénéficiant d'un aménagement de charge probatoire, ce dernier n'aura qu'à démontrer, sur la base des bulletins météo et de ses plannings d'affectation, la réalité de son exposition, pour solliciter l'indemnisation du préjudice moral en résultant.

En second lieu, celle de mise en danger de la vie d'autrui. Selon l'article 223-1 du code pénal, le fait d'exposer directement autrui à un risque de mort, par une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité, peut permettre d'établir la responsabilité pénale. Il sera rappelé que ladite obligation peut être de source réglementaire. Reprenant les termes du décret du 27 mai, les prescriptions devront être considérées comme suffisamment précises pour caractériser « une obligation particulière ». Dès lors leur violation entraînerait la preuve matérielle de ladite faute. S'agissant du risque encouru et même si les statistiques ne sont pas encore consolidées, les périodes de fortes chaleurs entraînent une augmentation des crises cardiaques.

Enfin, en cas d'accident, la qualification de faute inexcusable. Outre l'incidence de la canicule en journée, nous pouvons rappeler que ses effets ne se limitent pas uniquement à la sphère professionnelle, puisque nous les subissons également dans notre quotidien, notamment au cours de la nuit. Nous rappellerons que dans un arrêt du 16 novembre 2023 (n°22-10357), la 2ème chambre civile de la Cour de cassation a considéré que l'employeur avait commis une faute inexcusable, alors qu'il était informé des difficultés personnelles de son salarié, quant à sa récupération, connaissant des difficultés avec un nouveau-né entraînant « un état de fatigue important lié à l'absence de repos durant la nuit ». Ce salarié affecté à un poste de chauffeur s'était endormi au volant et faisait grief à son employeur de ne pas avoir aménagé ses horaires de travail dès lors qu'il avait fait part de sa situation « de nature à le mettre en danger ». Par analogie et appliqué à la canicule, un salarié affecté à un poste présentant des risques (conduites d'engin, travail en hauteur...) devant justifier d'une vigilance constante et donc d'un état de forme exempt de fatigue, pourrait à notre sens invoquer les effets nocturnes de la canicule pour considérer que son maintien à son poste pourrait l'exposer à un danger, voire qu'en cas d'accident et ayant fait part de sa situation à son employeur, ce dernier serait considéré comme n'ayant pas pris les mesures de prévention adaptées à la situation.

Ce décret apparaît donc nécessaire pour assurer une égalité réglementaire dans le traitement des salariés exposés à des fortes chaleurs, évitant que des employeurs peu diligents feignent l'ignorance d'une pénibilité, voire d'un danger, en situation de canicule. La réalité dépendra toutefois des contrôles de l'inspection du travail, du rôle des instances représentatives, pour s'assurer de l'efficacité de la prévention, car en cas d'accident, l'employeur ne pourra raisonnablement pas contester le risque en question.

La date de publication de ce décret et les vagues précoces de canicule doivent permettre à l'employeur d'agir rapidement pour la prévention de ses salariés et s'assurer d'un été certes chaud, mais protégé.

## Accident de travail mortel : le secret médical couvrant le rapport d'autopsie préféré à l'obligation d'information de l'employeur par la caisse primaire

Conciliant le droit de la victime au respect du secret de ses données médicales (article L1110-4 du code de la santé publique) et le droit de l'employeur à connaître les éléments réunis par l'enquête de la caisse primaire, obligatoire en cas d'accident ayant entraîné le décès du salarié, la Cour de cassation jugeait depuis 2005 (2e Civ. 22 février 2005 n°03-30.308 Bulletin) que l'organisme social était tenu, à peine d'inopposabilité de la décision de prise en charge, de communiquer à l'employeur qui le demande l'entier rapport d'autopsie figurant au dossier d'instruction.

En vertu de cette jurisprudence établie, une cour d'appel avait en l'espèce déclaré inopposable à l'employeur la décision de prise en charge d'un accident par la caisse qui avait d'abord faussement prétendu qu'aucune autopsie n'avait été pratiquée avant de refuser de lui en communiquer les résultats.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation annule l'arrêt déféré, dans la continuité du revirement intervenu en 2024 sur le secret de l'audiogramme mentionné au tableau 42 des maladies professionnelles relatif à la surdité, élément du diagnostic couvert par le secret médical, qui n'a plus à figurer dans les pièces du dossier soumis à l'employeur (Cass. 2e Civ. 13 juin 2024, n°22-15.721, 22-16.265, 22-22.786 Bulletin).

« Désormais le rapport d'autopsie constitue un élément couvert par le secret médical, qui n'a (plus) à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services administratifs de la caisse ».

Cet esprit de suite jurisprudentiel au détriment de l'employeur qui n'a pas l'initiative de l'autopsie réservée aux ayants droit de la victime et à la caisse (article L442-4 du code de la sécurité sociale), et pour lequel le coût de l'accident mortel pris en charge est autrement considérable, à tous égards, qu'une surdité, est paré d'un argument normativiste et d'un leurre processuel :

L'accès de l'employeur au rapport d'autopsie est prévu par une norme réglementaire régissant la procédure administrative de prise en charge, au lieu que les personnes susceptibles de se voir délivrer, par exception au secret médical, la teneur d'une autopsie, sont énumérées limitativement par une norme législative ne mentionnant pas l'employeur (article L1110-4 précité) ;

mais que l'employeur se console, il lui serait loisible, selon la cour, de connaître les résultats de l'autopsie en saisissant la commission médicale de recours amiable (le rapport du praticien-conseil de la caisse est censé reprendre les constats du rapport d'autopsie : mais la carence de maintes commissions médicales jointe à l'indigence des rapports du service médical rendent ce recours souvent vain) puis en sollicitant du juge la désignation d'un expert à qui seraient remises les pièces du dossier médical de la victime (combien de juridictions de sécurité sociale font encore droit aux demandes d'expertise de l'employeur ?).

Le sisyphes du quai de l'Horloge encourage ainsi l'inflation législative et l'engorgement judiciaire qu'il refoule par ailleurs en réduisant les obligations d'investigation et d'information des caisses primaires.

Cass. 2e civ. 3 avril 2025, pourvoi n°22-22.634 Bulletin.

## Effet d'une décision en contestation de la date de consolidation sur l'action en faute inexcusable

Le 16 juin 2014, la caisse primaire d'assurance maladie a pris en charge, au titre de la législation professionnelle, l'accident dont a été victime une salariée. La date de consolidation a été fixée au 12 décembre 2016 par le médecin conseil, puis décalée judiciairement au 13 mai 2018.

Le 16 mai 2019, la victime a engagé une action en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'appel a déclaré irrecevable pour cause de prescription l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Pour déclarer prescrite l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de la victime, « l'arrêt constate que la victime déclare avoir perçu des indemnités journalières, de manière effective et pour le même accident, jusqu'au 13 mai 2018 ; il relève cependant qu'il se déduit du recours exercé par la victime contre la fixation, au 12 décembre 2016, de la date de consolidation de son état de santé, que les indemnités journalières ont préalablement été interrompues à cette date ; il retient que la révision de la date de la consolidation, au 13 mai 2018, n'est intervenue qu'à la suite d'une chute, de sorte que la date du 12 décembre 2016 correspond à la cessation du versement des indemnités journalières au titre de l'accident du travail initial ; il en déduit que l'action aurait dû être engagée au plus tard le 12 décembre 2018, en l'absence de causes de suspension ou d'interruption de droit commun du délai ».

Pour la Cour de cassation, « alors que le jugement du 16 novembre 2018 avait fixé la date de consolidation de l'état de santé de la victime à la suite de l'accident litigieux au 13 mai 2018, de sorte que le versement d'indemnités journalières jusqu'à cette date était susceptible de reporter, à cette date, le point de départ du délai de prescription de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Aussi, la Cour de cassation a jugé que le versement d'indemnités journalières jusqu'au 13 mai 2018 pouvait reporter le point de départ du délai de prescription de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable.

Cass. 2e civ. 15 mai 2025 n°23-11073

## Contentieux tarifaire : la forclusion peut-elle être opposée en cas d'erreur d'imputation de la Caisse ?

Dans cette affaire, la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) a imputé au compte employeur de la société pour l'année 2018 les conséquences financières de la maladie professionnelle de l'un de ses salariés, déclarée en 2019. Elle a ainsi commis une erreur en imputant le sinistre en 2018 au lieu de l'imputer sur le compte employeur 2019.

L'employeur a formulé gracieusement pour la première fois le 22 mars 2021 une demande de retrait du compte employeur 2018 de l'employeur des conséquences financières de la maladie professionnelle de la victime pour ses tarifications 2020 et 2021.

La cour d'appel a considéré que la demande de retrait n'a pas été formulée dans le délai imparti, rendant ainsi la contestation des taux de cotisation définitive.

L'employeur a formé un pourvoi en considérant « que l'employeur est recevable à demander le retrait sur son compte employeur d'une maladie imputée par erreur par la caisse sans que ne puisse lui être opposé le délai de forclusion de deux mois pour contester le calcul du taux annuel qui lui a été notifié ».

L'employeur rappelait que la caisse avait elle-même reconnu avoir imputé à tort la maladie sur le compte employeur 2018 de l'employeur au lieu de 2019. Il reprochait à la Cour de ne pas en avoir déduit « que la caisse ne pouvait plus, dès lors, opposer la forclusion pour refuser de rectifier le taux 2020 calculé à partir des mêmes montants erronés et devait réparer les conséquences de cette erreur, la cour d'appel a violé les articles D. 242-6-6 et D. 242-6-7 et R. 142-1 du code de la sécurité sociale ».

Toutefois, la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel en ce qu'elle « a déduit que les taux de la cotisation due au titre des risques professionnels pour les années 2020 et 2021 étaient définitifs, de sorte que l'employeur était forclo à les contester, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ».

Cass. 2e civ. 15 mai 2025, 22-24.029

### **L'amenuisement des obligations de la caisse primaire en cas de saisine d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles**

Le décret du 23 avril 2019 réformant la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles était censé renforcer l'information des parties. La saisine d'un comité régional en cas de défaut d'une condition prévue à l'un des tableaux des maladies professionnelles ou en cas de maladie hors tableau obligeait ainsi la caisse primaire à respecter deux délais : un premier délai de trente jours laissé au déclarant de la pathologie et à l'employeur pour verser au dossier toute pièce utile et formuler des observations, suivi d'un délai de dix jours pour la seule consultation du dossier complet et la faculté de faire d'ultimes observations avant sa transmission au comité régional (article R 461-10 du code de la sécurité sociale). Trente jours pour réunir les éléments (études de poste, mesures d'exposition) susceptibles de réfuter l'origine professionnelle d'une maladie sont bien courts pour tout employeur : c'est pourquoi plusieurs cours d'appel jugeaient inopposables à celui-ci les décisions de reconnaissance de maladies professionnelles prises par les caisses qui ne lui avaient laissé que 24 jours, voire 29 jours comme en l'une des espèces, pour compléter le dossier.

Par trois arrêts rendus le 5 juin 2025, la Cour de cassation censure cette jurisprudence pourtant fidèle à la lettre comme à l'esprit de la réglementation édictée en 2019, et décide que « l'inobservation du délai de trente jours n'entraîne pas l'inopposabilité de la décision de prise en charge de la caisse » : « seule l'inobservation du dernier délai de dix jours avant la fin du délai de quarante jours au cours duquel les parties peuvent accéder au dossier complet et faire des observations est sanctionnée par l'inopposabilité, à l'égard de l'employeur, de la décision de prise en charge ».

Sous couvert d'harmonisation de la procédure d'instruction et de fixation d'échéances communes au salarié, à ses ayants droit et à l'employeur (quarante jours à compter de la date à laquelle la caisse saisit le comité régional), la Cour de cassation réduit à nouveau au détriment de ce dernier les obligations procédurales des caisses primaires.

Cass. 2e civ. 5 juin 2025, pourvois n°23-11.392, 23-11.393 et 23-11.394.

## **La survenance d'une rechute d'une maladie professionnelle n'a pas pour effet de faire courir à nouveau la prescription biennale prévue par l'article L. 431-2 du code de la sécurité sociale.**

Dans cette affaire, la caisse primaire d'assurance maladie a pris en charge, au titre du tableau n° 30 B, la pathologie relative à des épaissements pleuraux, déclarée par un salarié, puis la rechute déclarée au titre d'un mésothéliome.

Le salarié étant décédé, ses ayants droit ont engagé une instance en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, au cours de laquelle le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (le FIVA) a comparu volontairement. La Cour d'appel a déclaré leur action prescrite.

Les ayants droit ont formé un pourvoi.

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la Cour d'appel en considérant qu'« ayant constaté que le mésothéliome, diagnostiqué en 2017, avait été pris en charge par la caisse à titre de rechute des épaissements pleuraux, par une décision devenue définitive à l'égard des ayants droit de la victime, la cour d'appel a exactement déduit, sans méconnaître le principe d'égalité des armes, que ces derniers n'étaient pas fondés à soutenir que le mésothéliome constituait une nouvelle pathologie susceptible de faire courir à nouveau le délai de prescription biennale prévu par l'article L. 431-2 du code de la sécurité sociale, de sorte que l'action engagée le 12 octobre 2017, plus de deux ans après le versement des indemnités journalières du 6 février 2008, était prescrite ».

Aussi, la Cour de cassation rejette le pourvoi, affirmant que la survenance d'une rechute ne relance pas la prescription et que la qualification de rechute, devenue définitive, ne peut être contestée.

Cass. 2e civ., 5 juin 2025, n° 23-11.468

# 3.

## RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

### **L'employeur peut remplir son obligation de sécurité s'il réagit rapidement et sérieusement à la suite d'une alerte d'un salarié.**

Il résulte des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés.

En l'espèce, la salariée soutenait avoir fait état dès 2012 des difficultés rencontrées avec sa supérieure hiérarchique et de la souffrance que lui causait le « management » de cette dernière mais l'employeur n'avait eu connaissance de ce mal-être qu'en mars 2017 et avait dès ce moment mis en place un suivi de la salariée par le médecin du travail et la directrice des ressources humaines, puis diligé une enquête interne afin d'évaluer les causes des difficultés évoquées par la salariée et de tenter d'y remédier.

Il ressortait de cette enquête un mal-être des collègues de la salariée lié au comportement agressif de celle-ci, à l'origine d'une ambiance pesante au sein du service, et que l'employeur avait maintenu au bénéfice de la salariée un dispositif spécifique lors de sa reprise, à savoir un entretien hebdomadaire avec la direction des ressources humaines, un suivi régulier de l'évolution de sa situation et la mise à disposition d'un psychologue.

La Cour considère que la juridiction du second degré a légalement justifié sa décision, en déduisant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité, de sorte que les demandes de la salariée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité devaient être rejetées.

Il ressort de cet arrêt que l'employeur qui agit avec célérité et sérieux face à une alerte d'un salarié peut pleinement remplir son obligation de sécurité.

Cass. soc. 9 avril 2025, n°23-22.121

### **Licenciement inaptitude (avec impossibilité d'exécution du préavis) et renonciation à la clause de non-concurrence**

Pour rappel, il est de jurisprudence constante que si l'employeur entend renoncer à la clause de non-concurrence, il doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise

Par un arrêt du 29 avril 2025, la Cour de cassation étend sa jurisprudence en matière de délai de renonciation à la clause de non-concurrence aux cas d'absence d'exécution de préavis, nonobstant stipulations ou dispositions contraires.

Dans le cas d'espèce, le contrat de travail prévoyait que la renonciation à la clause de non-concurrence pouvait intervenir dans un délai de 20 jours à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

Aux termes de son arrêt du 29 avril, la Cour considère qu'en matière de licenciement pour inaptitude avec impossibilité d'exécution du préavis, peu importe les dispositions contractuelles ou conventionnelles, si l'employeur souhaite renoncer à la clause de non-concurrence, il doit le faire

au plus tard à la date du départ effectif du salarié.

La Cour fonde sa décision en prenant en considération le fait que le salarié, lors de son départ de l'entreprise, ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

Cass. soc, 29 avril 2025, n°23-22.191

## **Absence de créance au titre du préjudice d'anxiété et transfert du contrat de travail.**

Le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition à un risque créé par l'amiante, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance de ce risque par les salariés. Il naît, pour le salarié qui ne bénéficie pas de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, à la date à laquelle celui-ci a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Par conséquent, lorsque le transfert du contrat de travail en application de l'article L. 1224-2 du code du travail est antérieur à cette date, ce préjudice ne constitue pas une créance due à la date de la modification de la situation juridique de l'employeur

Cass. soc, 29 avril 2025, n°23-20 501, 23-20502, 23-20504, 23-20506, 23-20507, 23-20508, 23-20509, 23-20510, 23-20511, 23-20512, 23-20 5013, 23-20515

## **Validité de la rupture conventionnelle signée avec un salarié protégé victime de harcèlement, sous réserve de l'absence de vice du consentement**

Par un arrêt du 16 mai 2025, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de rappeler sa jurisprudence constante depuis 2013 laquelle conduit à considérer que des faits de harcèlement moral ou de discrimination ne font pas obstacle, par eux-mêmes, à la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé, sauf si ces faits ont vicié le consentement du salarié.

Le Conseil d'Etat précise ainsi qu'il contrôle l'exacte qualification des faits par les juges du fond lorsqu'ils apprécient si une circonstance a été de nature à vicier le consentement du salarié. Le Conseil d'Etat opère donc un contrôle plus lourd que celui de la Cour de cassation. En effet, cette dernière juge depuis longtemps que le constat des vices du consentement relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, y compris en matière de rupture conventionnelle.

CE, 16 mai 2025, n°493143, Sté Koch et associés

## **Non-rétroactivité de la modification législative relative à l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes de suspension du contrat pour AT ou MP**

Par un arrêt du 28 mai 2025, la Cour de cassation a déclaré irrecevable une question prioritaire de constitutionnalité présentée au titre des dispositions de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 et des arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation sous les pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529 et 22-11.106 portant sur le régime des congés payés.

La Cour rappelle que l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a modifié l'article L. 3141-5, 5°, du code du travail, qui dispose désormais que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La Cour rejette toutefois la question prioritaire de constitutionnalité et considère que contrairement à d'autres dispositions de mise en conformité du droit des congés payés au droit de l'Union européenne de l'article 37 de la loi du 22 avril 2024, cette modification législative n'a pas d'effet rétroactif.

Ainsi, seuls les arrêts liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle postérieurs au 22 avril 2024 seront pris en compte comme des périodes de travail effectif pour la détermination du nombre de jours de congés payés.

Cass. soc, 28 mai 2025, n°25-40.006

## **Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur en cas de non-vérification stricte des préconisations du médecin du travail.**

Dans le cadre d'une action d'un salarié en résiliation de son contrat de travail, la Cour de cassation sanctionne l'arrêt de la cour d'appel qui retenait que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité alors que la cour d'appel avait constaté que le médecin du travail avait préconisé l'aide d'un chariot électrique et que l'employeur informé de cette préconisation n'avait pas vérifié que tous les lieux (et notamment les clients) dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient bien équipés de ce matériel.

La Cour de cassation retient que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité.

Cass. soc. 11 juin 2025 n° 24-13.083

## **Absence d'obligation de notifier au salarié inapte, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement en cas de dispense de recherche de reclassement par le Médecin du travail**

Il ressort des dispositions du code du travail que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte par le médecin du travail, il doit lui faire connaître par écrit les motifs s'opposant à son reclassement (C. trav. art. L 1226-2-1, al. 1 pour une maladie ou un accident non professionnel ; C. trav. art. L 1226-12, al. 1 pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).

Par un arrêt du 11 juin 2025, la Cour de cassation précise que si le médecin du travail retient sur l'avis d'inaptitude l'une des deux formules permettant une dispense de recherche de reclassement, l'employeur peut le licencier pour inaptitude sans avoir préalablement à chercher à le reclasser ni à lui notifier les motifs s'opposant au reclassement.

Il ressort donc de cet arrêt que, l'employeur n'a l'obligation de notifier par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié qu'en cas d'impossibilité de proposer un autre emploi de reclassement, conformément aux dispositions des articles L 1226-2-1 et L 1226-12 du Code du travail.

Cass. soc. 11 juin 2025 n° 24-15.297

## Le salarié a un droit d'accès à ses courriels professionnels et ce, même après la rupture de son contrat de travail

Selon l'article 15, 3 et 4, du RGPD relatif au « Droit d'accès de la personne concernée », la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, l'accès aux dites données à caractère personnel. Le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, sous réserve que le droit d'obtenir une copie ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui.

La Cour en déduit, d'une part, que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à la messagerie électronique professionnelle du salarié sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD et, d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

En l'espèce, le salarié avait demandé la communication des courriels émis ou reçus par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. La société s'était bornée à lui transmettre divers documents (de fin de contrat, bulletins de paie, prévoyance, documents relatifs à une place de parking, une voiture, documents contractuels, avis d'arrêt de travail, suivi individuel de santé, R.I.B, documents relatifs au licenciement) mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels émis ou reçus par lui, et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention.

Selon la Cour, cette abstention est fautive et cause au salarié un préjudice devant être réparé.

Ainsi, selon cet arrêt, les courriels professionnels sont des données personnelles dont le salarié peut solliciter la communication sauf atteintes graves aux droits d'autrui.

Cass. soc, 18 juin 2025, n°23-19.022

# 4.

## RISQUE PÉNAL

### **L'absence d'information préalable de l'employeur n'entraîne pas l'irrégularité des poursuites en suite d'un signalement de l'inspecteur du travail pour saisir le procureur de la république.**

La salariée d'une société de blanchisserie-teinturerie a été victime d'un accident du travail. Elle travaillait sur une machine « calandre bobine » qui lui a happé la main et l'a grièvement blessée.

La machine litigieuse a été mise sous scellés par les services de police, l'inspection du travail a demandé à l'employeur de faire vérifier par un organisme accrédité l'état de conformité de la sècheuse repasseuse.

La société a remis le rapport de vérification demandé. L'inspection du travail ayant relevé que l'absence de rigidité de la partie réglable de la table d'engagement était à l'origine de l'accident du travail - ce qui démontrait la non-conformité de l'équipement de travail - a signalé en application de l'article 40 du code de procédure, les faits au procureur de la république.

La société n'ayant pas pu faire connaître ses observations à l'inspection du travail avant saisine du procureur de la république soulève une exception de nullité.

La Cour de cassation précise qu'il ne résulte ni de l'article L 8113.4 du code du travail, ni d'aucune autre disposition dudit code qu'une poursuite en matière d'infraction au code du travail ne doit être nécessairement exercée sur la base d'un procès-verbal de l'inspection du travail, une telle poursuite pouvant être régulièrement engagée par le ministère public avisé des faits conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

Crim, 20 mai 2025, n°24-82.660

### **Compétence de la juridiction répressive.**

La chambre criminelle a partiellement cassé l'arrêt d'appel qui avait déclaré une société responsable des préjudices subis par un salarié en raison d'infractions commises par l'employeur. La cour rappelle par un moyen soulevé d'office que l'article L 454-1 du code de la sécurité sociale précise qu'aucune action en réparation du préjudice causé par un accident du travail ne peut, en dehors des cas qu'il prévoit, être exercée conformément au droit commun, par la victime contre l'employeur et ses préposés.

La Cour a rappelé que la juridiction répressive ne peut pas se prononcer sur la responsabilité civile de l'employeur de la victime et ne peut que déclarer recevable la constitution de partie de civile.

Crim, 27 mai 2025, n°24-84.252

# 5.

## RISQUE ENVIRONNEMENTAL

### Identification précise des risques et manquement à l'obligation de vigilance

La nouvelle chambre du tribunal de Paris dédiée au devoir de vigilance et à la RSE vient de préciser les conditions de recevabilité des affaires. La chambre avait été saisie par les syndicats du groupe SNCF, qui reprochaient à l'entreprise de ne pas avoir répondu à ses obligations de vigilance lors de la mise en œuvre du désengagement de sa filiale Fret SNCF. Parmi les risques en cause, les risques environnementaux (hausse des émissions de CO2 liées à un éventuel report des usages du fret vers la route).

Dans leur décision, les juges ont débouté les syndicats pour des raisons de forme notamment, mais aussi de fond. Les juges ont notamment estimé que les demandes de mise à jour de la cartographie des risques formulées par les syndicats n'identifiaient pas « de manière précise et concrète les risques et les atteintes graves à prévenir sur l'environnement, sur la santé, ou la sécurité des personnes par rapport à la cartographie » déjà présentée par l'entreprise.

Jugement 34ème chambre tribunal judiciaire de Paris 13 février 2025

### Procédure d'évaluation environnementale irrégulière et mortalité de rapaces

Le 10 janvier 2023, un aigle royal suivi par GPS avait percuté une pale d'une des sept éoliennes implantées en 2016. L'individu tué était le mâle reproducteur d'un couple installé à proximité du lieu où ont été implantées les éoliennes en 2016. D'autres rapaces avaient été retrouvés morts, tel un Minoptère de Schreibers en 2017 ou un Vautour moine en 2020. Le Tribunal judiciaire de Montpellier a ordonné pour un an l'arrêt du parc éolien de Bernagues situé sur la commune de Lunas (Hérault). La société et son dirigeant ont également été condamnés respectivement à 200 000€ et 40 000 € d'amende, dont la moitié avec sursis. Ce jugement est à rapprocher de l'analyse de la Cour de cassation dans son arrêt du 30 novembre 2022

Jugement du 7 avril 2025 tribunal judiciaire de Montpellier

[www.cabinet-abdou.fr](http://www.cabinet-abdou.fr)



**Barreau de Lyon**  
Cabinet principal  
12 quai Jules Courmont  
69002 Lyon  
04 72 83 77 77

**Barreau de Paris**  
Cabinet secondaire  
3 rue Washington  
75008 Paris  
01 45 62 04 82