

LETTRE D'INFORMATION TRIMESTRIELLE

Juillet - Septembre 2025

ÉDITO

La newsletter suivant les vacances estivales est toujours particulière :

Non que le rythme de la reprise soit plus intense, mais la jurisprudence se fait plus rare en été, étant quasiment inexistante en août.

Coïncidence ou non, deux arrêts importants ayant trait précisément aux congés payés ont été rendus en septembre.

Je vous en propose le commentaire comparé en Une, intitulé « le sacre du repos », tant l'évolution jurisprudentielle en la matière tend à déconnecter l'acquisition des jours de congés payés de la réalisation d'un travail.

Ces arrêts rendus sous l'égide de la jurisprudence communautaire étaient prévisibles, mais ils risquent de nourrir de nouveaux contentieux susceptibles de détériorer la situation économique des entreprises.

Vous retrouverez la veille jurisprudentielle dans nos domaines de prédilection. Je remercie l'ensemble de mon équipe pour son investissement au profit de nos interlocuteurs et clients.

Bonne lecture !

Valéry ABDOU

1. À la une

Le sacre du repos 1

2. Risque hygiène-sécurité

La condition tenant à la durée d'exposition doit être appréciée à la date de la déclaration de maladie professionnelle et non à la date de première constatation médicale 4

Action récursoire de la caisse primaire en matière de faute inexcusable et inopposabilité de sa décision de prise en charge d'un sinistre professionnel 4

Obligation d'information réduite de la caisse primaire en cas de délai complémentaire n'impliquant pas de mesure d'instruction préalablement à la prise en charge d'un sinistre professionnel 5

Le non-respect du délai de consultation passive de l'article R. 461-9, III CSS n'entraîne pas l'inopposabilité de la décision de prise en charge 5

Faute inexcusable et réparation du préjudice d'agrément 6

Le tiers privé de recours en contribution contre l'employeur jugé pénalement responsable d'un accident de travail 6

3. Risque contentieux social

Prescription biennale pour l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos 8

Licenciement pour insuffisance professionnelle : la Cour confirme qu'en l'absence de formation du salarié, le licenciement est considéré comme abusif 8

Contrat de travail à temps partiel : sur la présomption d'emploi à temps complet en cas d'absence des mentions essentielles 8

La prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'est pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie 9

Conditions d'application des règles protectrices AT/MP en matière de rupture du contrat de travail 9

4. Risque pénal

Instruction conjointe du 10 juillet 2025 relative à la politique pénale du travail en matière de répression des manquements aux obligations de santé et de sécurité. 11

Contentieux pénal connexe et action en faute inexcusable 11

Direction unique et partage de responsabilité 11

5. Risque environnemental

Décrets de modernisation et prise en compte des enjeux environnementaux 13

Le sacre du repos

Dire que le droit social français ne serait pas un droit jurisprudentiel, serait nier les effets des nombreux revirements appliqués dans nos principaux domaines d'intervention (droit de la sécurité sociale et droit du travail).

Rappelant que notre corpus juridique dépend également de la norme européenne et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), les décisions commentées ci-après pourraient donner l'impression si ce n'est d'une dépossession juridique, à tout le moins, d'une plus grande imprévisibilité, tant l'écart entre la réalité de l'entreprise et l'exigence communautaire semble se creuser au fur et à mesure des décisions rendues.

Les arrêts du 10 septembre 2025 (n°23-14455 et 23-22732) font respectivement référence à deux arrêts de la CJUE des 13 janvier 2022 et 21 juin 2012, rendus en application de la directive européenne du 4 novembre 2003 portant sur « *certain aspects de l'aménagement du temps de travail* », dont l'article 7 §1 dispose d'une part que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* », et d'autre part que « *la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

Le texte, simple de prime abord, a pourtant donné lieu à une jurisprudence communautaire fournie, rendant progressivement la législation française non-conforme aux règles précitées. Ainsi, l'évolution de la jurisprudence européenne, mais également celle de la chambre sociale de la Cour de cassation quant aux effets des directives européennes et de la jurisprudence communautaire, ont contraint le législateur national à promulguer la loi du 22 avril 2024, dite DDADUE (Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne), dont l'article 37 vient notamment créer les articles L.3141-19-1 et suivants et L.3141-24 du code du travail.

Sous l'effet de cette évolution communautaire le droit à des congés payés s'est transformé progressivement en « droit au repos ».

1- La primauté du congé sur la maladie

Dans son arrêt du 13 septembre 2023 (n°22-17340), la chambre sociale avait déjà jugé que « *s'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union européenne* ».

Et la Cour de considérer « *qu'il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail* ».

Dès lors, un salarié en arrêt pouvait acquérir un droit à congé payé, faisant en sorte que ledit congé n'était plus la contrepartie de l'exécution d'un travail, mais pouvait être considéré comme un droit propre résultant du seul statut de salarié, et ce indépendamment même d'une cause de suspension.

Bien que le sort de l'acquisition des congés payés ait été traité par la loi précitée d'avril 2024, ce sujet a nourri le contentieux et la frustration des employeurs, et ce indépendamment de la taille des entités, considérant la charge financière supplémentaire mais également la perte de productivité des ressources humaines.

ALORS QU'IL EST EN
PÉRIODE DE CONGÉS,
UN SALARIÉ JUSTIFIANT
LORS DE CETTE
PÉRIODE D'UN ARRÊT
MALADIE, POURRA
DEMANDER LE REPORT
DE LA DURÉE
"COÏNCIDANT" AVEC
SES CONGÉS,
POUR LUI PERMETTRE
DE BÉNÉFICIER
DE FAÇON EFFECTIVE
DU REPOS DÛ
AU COURS DE CETTE
PÉRIODE.

Que dire des arrêts commentés et notamment du pourvoi n° 23-22732, dans lequel la Chambre sociale précise que « le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie ». En synthèse, alors qu'il est en période de congés, un salarié justifiant lors de cette période d'un arrêt maladie, pourra demander le report de la durée « coïncidant » avec ses congés, pour lui permettre de bénéficier de façon effective du repos dû au cours de cette période.

Si la nature de ces deux périodes est bien distincte, dans la mesure où l'arrêt maladie a pour finalité de permettre aux salariés de se rétablir ensuite d'un problème de santé, alors que le congé payé lui permet certes de se reposer « mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisirs », la première serait exclusive de la seconde, attendu que la durée nécessaire au rétablissement ne pourrait être assimilée à du repos, celui-ci devant s'entendre d'un salarié en bonne santé et en pleine possession de ses moyens, dédiés aux loisirs.

La seule contrainte imposée au salarié est de notifier son arrêt maladie à l'employeur. La Cour de cassation ne précise nullement si cette notification doit se faire à brève échéance et notamment au cours de la période de congés, ou si le salarié peut attendre son retour, voire postérieurement pour rappeler à son employeur qu'il lui reste « des jours à prendre », ou à reprendre.

Si le droit au repos doit être défini comme la capacité d'un salarié de se reposer et de profiter des activités de loisirs, ne pourrions-nous pas craindre que cette notion concerne davantage de situations ? Qui n'a pas « raté » ses vacances pour cause d'enfant malade ? Qui n'a pas pris de congés pour aider un parent atteint de maladie ? autant de situations dans lesquelles les notions de repos et de loisirs sont clairement absentes.

L'arrêt commenté porte sur la notion d'arrêt maladie, arrêt sans lien avec le travail qui devient donc source de droit, pour le salarié, de bénéficier au-delà de l'effectivité d'un congé, d'un droit au report du congé, sans toutefois préciser la durée de celui-ci, ni les incidences en termes de paye. S'agissant d'un élément salarial, soumis toutefois à une période de prise, est-ce que les jours concernés doivent être utilisés sur l'année, ou pourraient-ils être cumulés sur une période de trois ans ? Les salariés atteints d'affection chronique auront-ils la capacité d'alterner régulièrement période de maladie et de congés ?

Indépendamment de la taille de l'entreprise, une telle mise en conformité, non pas avec le droit européen, mais avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, mine le principe de réciprocité selon lequel le droit à congé restait dans la logique travailliste, la contrepartie d'un travail. Un autre arrêt rendu le même 10 septembre 2025 (n°23-14455, voir infra), confirme la funeste sacralisation du droit au repos au lieu du droit au travail.

2- La substitution du temps de travail par le droit à congé

Quant au second arrêt, la Chambre sociale a précisé dans son communiqué que « lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35 heures de travail effectif ». Il sera rappelé qu'en France la durée légale s'apprécie dans un cadre hebdomadaire et que c'est bien le dépassement du seuil de 35 heures qui déclenche les majorations.

Dans cette espèce, des salariés travaillent 38,5 heures par semaine et ont saisi la justice d'une action visant à obtenir le paiement des 3,5 heures, au motif d'une convention de forfait en heures irrégulières. Si l'employeur a été condamné, la Cour d'appel n'avait pas tenu compte des semaines au cours desquelles les salariés avaient pris des jours de congés payés, considérant que la durée hebdomadaire de 35 heures n'avait pas été dépassée.

La cour appliquait donc le principe simple selon lequel c'était bien le travail effectif qui devait être apprécié pour l'application du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Dans le cadre du pourvoi inscrit par les salariés, la question posée était simple et reprise dans le communiqué précité, « le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaire doit-il

LE CALCUL DU SEUIL
DE DÉCLENCHEMENT
DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES
DOIT-IL
PRENDRE EN COMPTE
LES JOURS
DE CONGÉS PAYÉS ?

prendre en compte les jours de congés payés ? ». Il est nécessaire de reprendre les termes de la question pour en mesurer l'incidence, dans la mesure où l'on mélange temps de travail, congés payés et heures supplémentaires, ce qui, quelques années auparavant restait le fantasme des représentants syndicaux. Force sera de constater que la chambre sociale, en application de la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne, réalise les rêves les plus fous.

En effet, pour la CJUE, « toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite », ce qui serait le cas lorsqu'un désavantage financier résulterait de la prise desdits congés. Dit autrement et en l'espèce, en prenant des congés payés, sur une base de 35 heures, les salariés se sont vus privés de la capacité certes de réaliser des heures supplémentaires, puisqu'ils étaient en congés, mais surtout privés de la possibilité de bénéficier de la rémunération effective calculée sur une base de 38,5 heures.

La prise de congés ne peut souffrir d'une quelconque dissuasion, au risque, pris par la Cour, de décorréler davantage travail et rémunération.

Désormais un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a pris ses congés payés et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail effectif.

Ces deux arrêts démontrent l'impact de la jurisprudence européenne, mais plus globalement un changement de paradigme de notre droit du travail, lequel établissait un lien entre travail et droit à congés d'une part et travail et heures supplémentaires d'autre part.

La sacralisation du droit au repos permet donc à un salarié, certes selon certaines modalités de décompte de son temps de travail, de prétendre à une majoration des heures dépassant la durée légale, bien qu'il n'en ait pas accompli une seule au cours de la période considérée.

Ces arrêts ont été rendus sur le fondement de la directive du 4 novembre 2003 relative à « certains aspects de l'aménagement du temps de travail », dont l'article premier précisait qu'elle fixait « les prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ». La computation des heures supplémentaires sur la période de repos semble éloignée de toute considération sécuritaire ou sanitaire, sauf à considérer que le repos serait la résultante du statut de salarié d'une part et que rien ne doit dissuader le salarié d'en bénéficier d'autre part.

Ainsi, la sacralisation du droit au congé mué en un droit au repos, vient modifier le rapport même au travail dès lors qu'il fait de l'employeur le débiteur d'une obligation qui n'a plus nécessairement le travail pour contrepartie et confinant à un « droit naturel du salarié ». Il est à craindre que l'application de ces décisions ne donne lieu à de nouveaux contentieux, accroissant la création prétorienne de ce droit et donc son instabilité.

La condition tenant à la durée d'exposition doit être appréciée à la date de la déclaration de maladie professionnelle et non à la date de première constatation médicale.

Pour certaines maladies répertoriées dans les tableaux de maladie professionnelle, la présomption d'imputabilité ne s'applique que si une durée minimale d'exposition est respectée.

La question posée a été de savoir à quelle date s'apprécie la durée minimale d'exposition : date de la première constatation médicale ou date de déclaration de la maladie professionnelle.

La Cour de cassation, dans cet arrêt du 26 juin 2025, a considéré que « c'est à la date de la déclaration de la maladie professionnelle accompagnée du certificat médical initial que doivent s'apprécier les conditions d'un tableau de maladies professionnelles, dont celle tenant à la durée d'exposition au risque prévue dans certains cas » (CSS art. L. 461-1 et L. 461-2), reprenant ainsi la motivation de la Cour d'appel de Rouen sur ce point.

Ainsi, la durée d'exposition s'apprécie au regard uniquement de la date de déclaration de maladie professionnelle.

Cass. 2e civ., 26 juin 2025, n° 23-15112

Action récursoire de la caisse primaire en matière de faute inexcusable et inopposabilité de sa décision de prise en charge d'un sinistre professionnel

Dans cette affaire, la Cour d'appel a reconnu la faute inexcusable de l'employeur mais considéré que la caisse primaire ne disposait d'aucune action récursoire en remboursement des sommes versées auprès du salarié au titre de l'indemnisation de ses préjudices. Pour cela, elle estimait que l'inopposabilité de la décision de prise en charge d'un sinistre prononcée par une décision de justice passée, en force de chose jugée dans les rapports entre la caisse et l'employeur, au motif que cet accident ou cette maladie n'avait pas de caractère professionnel, faisait obstacle à l'exercice par la caisse de l'action récursoire envers l'employeur.

La Cour d'appel fondait son raisonnement en interprétant a contrario les dispositions de l'article L 452-3-1 CSS selon lesquelles « quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par une décision de justice passée en force de chose jugée emporte l'obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3 du même code ».

Autrement dit, cette juridiction considérait que les dispositions de cet article ne portent que sur les conditions d'information de l'employeur par la caisse, et ne concernent pas l'inopposabilité pour un motif de fond, comme l'absence de caractère professionnel du sinistre. Ainsi, elle en tirait pour conséquence que la caisse primaire était privée de son action récursoire lorsque l'inopposabilité avait été accordée au motif que la maladie ou l'accident n'avait pas de caractère professionnel, dans les rapports caisse primaire / employeur.

La Cour de cassation décide que l'inopposabilité de la décision de prise en charge d'un sinistre prononcée par une décision de justice passée en force de chose jugée ayant reconnu, dans les rapports entre la caisse et l'employeur, que cet accident ou cette maladie n'avait pas de caractère professionnel, ne fait pas obstacle à l'exercice par la caisse de l'action récursoire envers l'employeur.

Cass. 2e civ., 26 juin 2025 n°23-16183

Obligation d'information réduite de la caisse primaire en cas de délai complémentaire n'impliquant pas de mesure d'instruction préalable à la prise en charge d'un sinistre professionnel

La simple décision d'une caisse primaire de prolonger le délai pour statuer sur le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie ne l'oblige pas nécessairement à adresser un questionnaire aux parties ni à mener une enquête.

En l'espèce, une caisse primaire avait pris en charge un accident au titre de la législation professionnelle après un recours à un délai complémentaire, mais sans envoi d'un questionnaire à l'employeur, en l'absence de réserves motivées de celui-ci. Une cour d'appel prononce l'inopposabilité de la décision de prise en charge au motif que la caisse était tenue de réaliser l'instruction contradictoire annoncée par la notification du délai complémentaire d'instruction, peu important qu'une erreur soit à l'origine de cette notification, et que faute de justifier d'une enquête ou de l'envoi d'un questionnaire l'organisme social a manqué à son obligation d'information.

La haute juridiction casse l'arrêt, dès lors qu'il résultait des constatations de celui-ci que la prolongation du délai décidée par la caisse n'avait pas eu pour objet de procéder à une mesure d'instruction, et précise l'obligation de l'organisme social en ce cas : « la caisse est seulement tenue d'informer les parties en temps utile du report de sa décision et de les informer, une fois l'examen de la déclaration (du sinistre) achevé, de la faculté pour elles de consulter le dossier ».

Ainsi s'affirme l'obligation minimum de la caisse primaire dès lors que le sinistre n'est pas pris en charge d'emblée : informer les parties de la date de sa décision et de la faculté de consulter le dossier avant celle-ci.

Cass. 2e civ. 26 juin 2025 n°23-14434

Le non-respect du délai de consultation passive de l'article R. 461-9, III CSS n'entraîne pas l'inopposabilité de la décision de prise en charge

L'article R. 461-9, III, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 dispose :

« III.-A l'issue de ses investigations et au plus tard cent jours francs à compter de la date mentionnée au deuxième alinéa du I, la caisse met le dossier prévu à l'article R. 441-14 à disposition de la victime ou de ses représentants ainsi qu'à celle de l'employeur auquel la décision est susceptible de faire grief.

*La victime ou ses représentants et l'employeur disposent d'un délai de dix jours francs pour le consulter et faire connaître leurs observations, qui sont annexées au dossier. **Au terme de ce délai, la victime ou ses représentants et l'employeur peuvent consulter le dossier sans formuler d'observations.** »*

La caisse informe la victime ou ses représentants et l'employeur des dates d'ouverture et de clôture de la période au cours de laquelle ils peuvent consulter le dossier ainsi que de celle au cours de laquelle ils peuvent formuler des observations, par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information et au plus tard dix jours francs avant le début de la période de consultation. »

La Cour de cassation considère que la cour d'appel a violé cet article R. 461-9, III CSS en déclarant inopposable la décision de prise en charge, par la caisse, d'une affection au titre d'un tableau des maladies professionnelles à l'égard de l'employeur, au motif que celui-ci n'a disposé d'aucun jour effectif pour consulter le dossier sans formuler d'observations jusqu'à la décision litigieuse.

La Cour de cassation retient d'une part, que l'employeur concerné avait été informé des dates d'ouverture et de clôture de la période au cours de laquelle il pouvait consulter le dossier ainsi que de celle au cours de laquelle il pouvait formuler des observations, au plus tard dix jours francs avant le début de la période de consultation, et d'autre part, que la décision de prise en charge était intervenue à l'expiration du délai de dix jours francs ouvert à l'intéressé pour consulter le dossier et faire connaître ses observations.

En résumé, la Cour de cassation considère que seul le non-respect du premier délai de 10 jours pour consulter le dossier et émettre des observations rend la décision de prise en charge inopposable.

Cass. 2eme civ., 4 septembre 2025, n° 23-18.826

Faute inexcusable et réparation du préjudice d'agrément

La Cour de cassation précise que le préjudice d'agrément est constitué par l'impossibilité pour la victime de continuer à pratiquer régulièrement une activité spécifique sportive ou de loisir, toutefois ce poste de préjudice inclut la recherche par les juges de la limitation d'une pratique antérieure pour en fixer la réparation.

Cass. 2eme civ., 4 septembre 2025, n° 23-12.826

Le tiers privé de recours en contribution contre l'employeur jugé pénalement responsable d'un accident de travail

Par trois arrêts rendus le 31 octobre 1991 (n°88-17449, 89-11514 et 88-19.689), l'assemblée plénière de la Cour de cassation avait décidé que le tiers condamné à réparer l'entier dommage de la victime d'un accident de travail n'a pas, sauf faute intentionnelle de l'employeur, de recours contre celui-ci ou ses préposés, ni contre leur assureur. Le tiers tenu d'indemniser l'entier préjudice de la victime ne saurait reporter sur l'employeur coauteur de l'accident une indemnité que la victime ne peut réclamer en application des articles L451-1 et suivants du code de la sécurité sociale concernant la faute inexcusable.

La solution vaut-elle au profit de l'employeur pourtant jugé principal responsable de l'accident par le juge répressif ?

En l'espèce, avaient été condamnés des chefs d'homicide et blessures involontaires par violation délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence dans le cadre du travail, l'employeur des victimes, à hauteur de 70%, et la société exploitant les lieux de l'accident pour le surplus. Faisant application du partage de responsabilité institué par le juge pénal, la cour d'appel avait estimé que la compensation des sommes versées aux victimes et à la caisse primaire opposée par la société tierce à l'action récursoire de l'employeur et de son assureur ne saurait être mise en échec par les dispositions de l'article L451-1 précité.

La deuxième chambre civile casse l'arrêt au motif que la société tierce ne disposait, en l'absence

de faute intentionnelle de l'employeur des victimes de l'accident du travail qu'elle avait indemnisées, d'aucune créance en contribution, pour les sommes versées à ces victimes, susceptible d'éteindre, par compensation, tout ou partie de sa propre dette à l'égard de l'employeur.

Sauf faute intentionnelle de l'employeur, l'immunité de celui-ci à l'égard des tiers agissant en contribution à la dette résultant d'un accident du travail est ainsi confirmée.

Cass. 2e civ. 18 septembre 2025 n°23-21837 Bulletin.

RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

Prescription biennale pour l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos

Par un arrêt du 25 juin 2025, la Cour de cassation précise que l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du Code du travail.

Cette action a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-19.887

Licenciement pour insuffisance professionnelle : la Cour confirme qu'en l'absence de formation du salarié, le licenciement est considéré comme abusif

Par un arrêt du 9 juillet, la Cour rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle l'employeur qui licencie un salarié pour insuffisance professionnelle doit pouvoir prouver qu'il a bien rempli son obligation de formation continue.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait validé le licenciement en retenant que les pièces versées par l'employeur prouvaient une insuffisance professionnelle du salarié qui malgré des mises en garde n'avait pas atteint ses objectifs quantitatifs, n'avait pas fourni, dans le cadre de son travail la prestation attendue et n'était pas parvenu à remplir ses fonctions de manière satisfaisante.

La Cour de cassation censure la position de la Cour d'appel et relève que l'employeur ne prouvait pas avoir procédé à des formations ou autres tutorats pour aider le salarié dans la bonne continuation de la marche des affaires et qu'il n'apparaissait aucun plan de retour à la performance ni d'accompagnement.

Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-16.405

Contrat de travail à temps partiel : sur la présomption d'emploi à temps complet en cas d'absence des mentions essentielles

Le contrat d'un salarié à temps partiel doit indiquer la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, les VRP et les salariés dont l'horaire est aménagé sur une période supérieure à la semaine).

L'absence d'une de ces deux mentions fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Il incombe dès lors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part,

de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-14.205

La prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'est pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie

Il résulte des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement.

En l'espèce, un salarié sollicite que son licenciement soit prononcé pour inaptitude professionnelle et que son employeur soit condamné à lui verser des sommes au titre de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis compte tenu de la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie.

La Cour de cassation considère que l'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la CPAM, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle.

Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

Ainsi, une juridiction du fond constatant que l'absence de maladie correspondant précisément à celle décrite au tableau n° 66 et qui a fait ressortir que la pathologie de rhinite allergique n'était pas directement causée par le travail habituel du salarié, peut en déduire, sans inverser la charge de la preuve, que l'existence d'une maladie professionnelle n'était pas démontrée.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n°23-19.841

Conditions d'application des règles protectrices AT/MP en matière de rupture du contrat de travail

Par un arrêt du 24 septembre 2025, la Cour de cassation apporte des précisions sur les conditions d'application des règles protectrices AT/MP.

En l'espèce, un salarié a fait l'objet d'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise du fait de l'absence du salarié ayant nécessité son remplacement définitif. Le salarié a contesté cette rupture considérant qu'il aurait dû bénéficier, eu égard à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposée auprès de la CPAM, de la protection applicable aux AT/MP.

La Cour d'appel a suivi le raisonnement du salarié et considéré que le licenciement devait être requalifié en licenciement nul compte tenu de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié et portée à la connaissance de l'employeur.

La Haute juridiction censure cette décision considérant qu'il appartenait à la Cour de tenir compte du fait que d'une part l'employeur avait contesté la maladie auprès de la OPAM et d'autre part qu'il convenait de rechercher si l'arrêt de travail était consécutif à cette maladie professionnelle.

Il appartient donc au juge du fond de déterminer, en cas de demande de reconnaissance de maladie professionnelle et pour apprécier l'application des règles protectrices, si l'arrêt de travail transmis était consécutif ou non au sinistre professionnel déclaré.

Cass. soc., 24 septembre 2025, n° 22-20.155

Instruction conjointe du 10 juillet 2025 relative à la politique pénale du travail en matière de répression des manquements aux obligations de santé et de sécurité

Cette instruction vise principalement à renforcer la coopération entre l'inspection du Travail (IT) et les services judiciaires en matière de sanctions des entreprises à la suite d'accidents du travail graves et mortels (ATGM) ou de manquements à leurs obligations de santé et de sécurité des employés.

L'instruction comporte trois grands axes et prévoit :

1) Le renforcement de la mobilisation des outils coercitifs pour une meilleure prévention

La mobilisation par les agents de l'IT de leur pouvoir de verbalisation des infractions à la législation sur la sécurité au travail qui mettent gravement en cause la sécurité des travailleurs et ce même en l'absence d'AT, dans une logique de réponse graduée et de prévention ;

La priorisation par les DREETS du recours à la transaction pénale en l'absence de la survenance d'AT qui permet, outre l'amende transactionnelle, la régularisation par la prise de mesures complémentaires ;

2) Le renforcement de la réponse pénale en cas d'accident ou de risque grave

Une réponse pénale en cas d'ATGM à l'égard de l'ensemble des acteurs impliqués, y compris, lorsqu'ils existent, des maîtres d'ouvrage et/ou donneurs d'ordre et non pas uniquement de l'employeur alors que le Code du travail prévoit explicitement des obligations incombant aux donneurs d'ordre et qui permettent de les poursuivre ;

3) Le renforcement de l'accompagnement des victimes et de leurs familles

Une attention soutenue et permanente des services de l'Etat à l'égard des victimes d'AT et leurs familles avec, notamment, le renforcement des partenariats des parquets avec les associations d'aide aux victimes pour la prise en charge immédiate et adaptée à la suite d'AT et la dispensation par l'IT des informations sur les voies et moyens permettant la demande de réparation des préjudices et l'orientation vers les structures de prise en charge (unités médico-sociales, associations de victimes).

Contentieux pénal connexe et action en faute inexcusable

La Cour de cassation rappelle que l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil reste attachée à ce qui a été définitivement décidé par le juge pénal sur l'existence du fait qui forme la base commune de l'action civile et pénale, sur sa qualification ainsi que sur la culpabilité ou l'innocence de celui à qui le fait est imputé.

La cour casse l'arrêt d'appel qui avait retenu que l'employeur ne pouvait ignorer les risques inhérents aux travaux en hauteur, l'absence de mise en place de mesures de protection telle que le plan de prévention des risques conforme constituait un manquement, cause nécessaire et caractérisait une faute inexcusable de l'employeur.

La Cour de cassation casse l'arrêt aux motifs qu'en se déterminant ainsi sans rechercher si la relaxe dont a bénéficié l'employeur au pénal sur plusieurs chefs, et notamment le chef de blessures involontaires, ne s'était pas fondée sur des constatations du juge pénal qui s'imposait à elle et la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision.

Cass. crim., 4 septembre 2025, n° 23-12.121

Direction unique et partage de responsabilité

Sauf lorsqu'il est constaté que le tiers et l'employeur travaillaient simultanément dans un intérêt commun et étaient placés sous une direction unique, la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit, en cas de partage de responsabilité de cet accident entre son employeur ou ses préposés et ce tiers, est en droit d'obtenir de ce dernier, dans les conditions du droit commun, la réparation de son entier dommage dans la mesure où celui-ci n'est pas indemnisé par les prestations du code de la sécurité sociale.

En se déterminant ainsi, sans rechercher si l'accident était survenu à l'occasion d'un travail en commun sous une direction unique, alors que M. [M] soutenait que dès lors que la responsabilité de l'accident était partagée entre son employeur et les deux autres prévenus, il pouvait être indemnisé sur le fondement du droit commun, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision.

Cass. crim., 9 septembre 2025, n° 24-86.381

RISQUE ENVIRONNEMENTAL

Décrets de modernisation et prise en compte des enjeux environnementaux

Le décret n° 2025 – 804 du 11 août 2025 intervient sur le fondement de l'article 27 de la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, dite loi APER, qui crée des dérogations procédurales pour accélérer les ouvrages de raccordement au réseau public de transport d'électricité nécessaires à des projets industriels de décarbonation et d'hydrogène, incluant une possible dispense d'évaluation environnementale dans des cas encadrés par décision ministérielle et sur des sites listés par décret.

Décrets du 27 août 2025 et réforme du code minier. Le décret n°2025-851 procède à l'intégration systématique de l'analyse environnementale économique et sociale (AEES) dès le stade de la demande du titre minier. Cette analyse présente notamment les enjeux environnementaux du projet pour le territoire concerné et permet d'apprécier son inscription dans la politique nationale des ressources et des usages du sous-sol.

Le décret n°2025-852 impose l'AEES dans les demandes de permis exclusifs de recherche et de concessions de sites géothermiques.

Le décret n°2025-854 modifie en substance l'exploitation des granulats marins et précise que seul est exploitable le volume correspond au volume estimé des sédiments meubles situés à plus d'un mètre du substrat rocheux des écosystèmes marins.

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