



## Jurisprudences

- **Rémunération, congés payés**

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, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale (2 ans). Elle 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**).

- **Contrat de travail**

Rejet d'une demande de reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et la plateforme UBER aux motifs que :

- si l'intéressé était intégré dans un service organisé par la plateforme Uber, les chauffeurs utilisateurs de cette plateforme n'étaient liés par aucune obligation de non-concurrence ou d'exclusivité, qu'ils avaient la liberté de

s'inscrire et de travailler par le biais d'autres applications ou bien d'exercer leur activité en dehors de toute application numérique, qu'il avaient la possibilité de ne pas se connecter ou se déconnecter de l'application afin d'effectuer des courses en dehors de la plateforme ou au titre de leur clientèle personnelle, que la création d'une catégorie « chauffeur favori » était de nature à permettre la création d'un lien privilégié entre les chauffeurs et les passagers et ouvrant la possibilité de développer une clientèle personnelle.

- S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de service, le chauffeur disposait de quinze secondes pour accepter ou refuser la course qui lui était proposée par la plateforme et qu'il avait ainsi la faculté de refuser une course, que, selon l'annexe du contrat de prestation de services, la société ne contrôle ni ne dirige le chauffeur, lequel est responsable du choix de la manière la plus efficace et la plus sûre pour se rendre à destination, de sorte qu'il est totalement indépendant dans la réalisation de sa prestation de transport, le chauffeur ne démontrant pas que la société formulait des directives ou des ordres durant l'exécution de celle-ci.

- si la plateforme reconnaît que la déconnexion peut intervenir après trois refus de courses, le chauffeur peut se reconnecter ultérieurement, presque immédiatement, par un simple clic, lorsqu'il y est invité par la plateforme et que l'invitation à se reconnecter ultérieurement ne constitue pas une sanction à l'égard du chauffeur dès lors qu'il peut se reconnecter presque immédiatement, que le relevé d'état des courses concernant l'intéressé établissait que celui-ci avait alterné des périodes de forte activité, de moindre activité et même d'absence d'activité, ce qui était de nature à établir une absence de permanence quant à la connexion.
- S'agissant des tarifs, la fixation du prix par la plateforme est légalement prévue en application des articles L. 7341-1 et suivants du code du travail, et que l'application Uber a évolué, le chauffeur voyant apparaître, au moment de la proposition de la course :
  - le prix minimal de la course net de frais de services Uber,
  - le temps et la distance pour récupérer le passager,
  - le temps et la distance de la course**(Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-13.504 et 24-13.513)**

La date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire **(Cass. soc. 25 juin 2025 n° 24-13.237)**.

La modification non temporaire du secteur géographique d'un salarié itinérant dont le

contrat ne comporte pas de clause de mobilité constitue une modification du contrat de travail **(Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-14.412)**.

L'employeur ne peut opposer au salarié une période d'essai s'il a déjà eu l'occasion d'apprécier ses aptitudes professionnelles quel qu'en soit le cadre. En l'espèce, la salariée avait précédemment collaboré avec l'employeur dans le même emploi en qualité d'auto-entrepreneur **(Cass. soc., 29 avril 2025 n° 23-22.389)**.

#### • Durée du travail

Le temps d'astreinte lors duquel le salarié est soumis à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles doit être requalifié en temps de travail effectif. En l'espèce, la Cour d'Appel avait débouté le salarié agent d'exploitation d'un hôtel au seul motif que le nombre d'interventions du salarié se trouvait limité en raison de la présence d'une borne automatique permettant aux clients d'accéder librement à l'hôtel **(Cass. soc. 14 mai 2025 n°24-14.319)**.

La conclusion d'une convention de forfait en heures sur le mois n'emporte pas de dérogation au principe du décompte du travail dans un cadre hebdomadaire.

C'est donc sur cette base hebdomadaire que doivent être décomptées les heures supplémentaires **(Cass. soc. 25 juin 2025 n° 24-16.317)**.

- **Santé au travail**

Le salarié peut exercer son droit de retrait avant son départ en congés s'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail, à la date à laquelle il doit reprendre son poste à l'issue de la période de ses congés, présentera un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé (**Cass. soc. 11 juin 2025, n° 23-23.291**).

L'employeur doit s'assurer que les préconisations du médecin du travail soient respectées y compris lorsque le salarié se déplace en clientèle.

En l'espèce, le médecin du travail avait recommandé l'aide d'un chariot électrique et l'employeur, informé de cette préconisation, ne s'était pas assuré que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel (**Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083**).

Le rapport d'autopsie constitue un élément couvert par le secret médical qui n'a pas à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services administratifs de la CPAM auquel l'employeur a accès (**Cass. 2e civ., 3 avril 2025, n° 22-22.634**).

L'employeur ne peut pas, dans le cadre d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable, contester le taux prévisible fixé par le médecin-conseil aux fins de saisine d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles pour les maladies hors tableau (**Cass. 2e civ., 10 avril 2025, n° 23-11.731**).

- **Rupture du contrat de travail**

L'indemnité d'éviction due au salarié dont le licenciement est déclaré nul et qui demande sa réintégration est fixée après déduction des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail ayant fait l'objet de l'annulation (**Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 23-21.863**).

Le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif discriminatoire ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul mais à la réparation du préjudice résultant de la nullité de cette rupture. Il appartient au salarié de démontrer ce préjudice dont l'appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond (**Cass. soc., 25 juin 2025, n°23-17.999**).

L'employeur peut toujours licencier le salarié lorsqu'une faute a été découverte entre la date d'expiration de la période de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle. Toutefois, le licenciement n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle, mais a seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention. L'indemnité de rupture conventionnelle reste due (**Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096 FS-B**).

Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat a été jugée non justifiée et en conséquence produisant les effets d'une démission, le salarié ne peut être condamné à régler à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis s'il se trouvait sur la période considérée en arrêt maladie (**Cass. soc. 25 juin 2025 n° 21-16.745**).

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas tenu, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant au reclassement en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail (**Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-15.297 F-B**).

La nature juridique des contrats de mission requalifiés en contrat à durée indéterminée ne caractérise pas, à elle seule, une impossibilité matérielle pour l'entreprise de travail temporaire de réintégrer le salarié dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent (**Cass. soc., 27 mai 2025 n° 23-23.743**).

L'employeur doit engager la procédure de licenciement pour faute grave dans un délai restreint après la constatation de ces faits.

En l'espèce, l'employeur avait engagé la procédure de licenciement 40 jours après la découverte des faits, ce qui ne constitue pas un délai restreint (**Cass. soc., 27 mai 2025, n° 24-16.119**).

Est justifié le licenciement d'une salariée en état de grossesse qui refuse de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement dès lors que l'employeur ne pouvait maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même (**Cass. soc., 27 mai 2025, n° 23-23.549**).

L'existence d'un contexte de harcèlement moral ne suffit pas à établir que le consentement donné à une rupture conventionnelle aurait été vicié (**CE, 16 mai 2025, n° 493143**).

Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

En l'espèce, le salarié avait signalé à l'Agence française anticorruption des faits de nature à recevoir une qualification pénale de fraude fiscale et d'abus de bien social commis par son employeur. L'employeur, lui, contestait une telle qualification et considérait que les accusations du salarié étaient fondées sur une jurisprudence fluctuante et controversée. Le salarié avait été licencié pour faute lourde. Pour la cour, la mauvaise foi ne pouvait être déduite d'une simple divergence d'analyse sur la qualification pénale que les faits seraient susceptibles de recevoir, en sorte que la mauvaise foi du salarié n'était pas établie (**Cass. soc., 6 mai 2025, n°23-15.641**).

- **Licenciement pour motif économique**

Lorsque la décision homologuant le document unilatéral fixant le contenu de son plan de sauvegarde de l'emploi a été annulée par une décision juridictionnelle, l'employeur peut soumettre à nouveau à la consultation des instances représentatives du personnel concernées un plan de sauvegarde de

l'emploi correspondant à la même opération de restructuration qu'il a engagée, comportant, le cas échéant, des modifications pour répondre au motif d'annulation de la décision ayant homologué son plan initial. Si les membres des instances représentatives du personnel concernées doivent alors se voir communiquer tous les éléments d'information utiles dans un délai suffisant afin de leur permettre de formuler leur avis en toute connaissance de cause sur la nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur n'est tenu de reprendre toutes les étapes de la procédure d'information et de consultation de ces instances dans les conditions prévues aux articles L. 1233-30 et L. 1233-36 du code du travail que dans le cas où les modifications apportées à la version initiale de son plan de sauvegarde de l'emploi revêtent un caractère substantiel (**CE 4e-1e ch., 27 juin 2025, n° 463870**).

La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. L'employeur est en conséquence tenu d'énoncer cette cause soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre

document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. A défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Sauf fraude, le seul refus du salarié, auquel il est proposé d'accepter un contrat de sécurisation professionnelle, de se faire remettre en mains propres le document de notification du motif économique de la rupture du contrat de travail ne permet pas de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de notifier ces motifs avant toute acceptation du contrat de sécurisation professionnelle (**Cass. soc., 6 mai 2025, n°23-12.998**).

- **Contentieux**

Le Conseil constitutionnel devra trancher la question de savoir si le salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doit être informé du droit qu'il a de se taire (**Cass soc QPC 20 juin 2025 n° 25-11.250 FS-B**).

1. Droit d'accès du salarié à ses courriels : le refus par l'employeur de communiquer au salarié qui en fait la demande la communication des courriels émis ou reçu par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail est fautif et cause un préjudice au salarié,
2. Valeur probante d'une enquête interne  
L'employeur n'avait pas communiqué l'intégralité de l'enquête, puisque seuls cinq comptes rendus sur 14 étaient produits, en soutenant que cette absence de communication résultait de la volonté de salariés de conserver l'anonymat et de ne pas produire leur témoignage.

Ainsi que le relève la cour, l'employeur n'expliquait pas en quoi il n'aurait pu anonymiser ces éléments, et il ne pouvait être exclu que ces comptes rendus soient absents des pièces produites par la société du fait de leur caractère favorable au salarié ou de ce qu'ils infirmaient précisément tout ou partie des faits imputés à ce dernier, les conclusions de l'enquête n'étant pas à même de suppléer à cette absence de production.

La Cour de cassation confirme le bien fondé du raisonnement de la Cour d'Appel qui a apprécié la valeur probante du rapport d'enquête interne au regard des autres éléments de preuve produits, de part et d'autre, par les parties et considéré que faut d'éléments suffisamment probants, le doute devait profiter au salarié (**Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022**).

- **Salariés protégés/rerelations collectives**

- Un accord d'entreprise peut confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière exclusive, les salariés conservant en tout état de cause, en application de l'article L. 2312-7 du code du travail, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement.
- Un accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur, selon certaines modalités, des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux, à l'exclusion des représentants de la section syndicale (**Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857**)

En cas de concurrence de désignations de représentants syndicaux par deux organisations syndicales affiliées à la même Union syndicale, cette dernière est habilitée, dès lors qu'une demande expresse en a été faite par une des organisations syndicales adhérentes, à déterminer l'organisation syndicale compétente pour procéder à la désignation ou à procéder elle-même à cette désignation (**Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-60.116**).

La règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire (hors cas visé au 6e alinéa de l'article L. 2314-30 du code du travail). Il en résulte que le respect de la règle de l'alternance doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste (**Cass. soc., 4 juin 2025, n° 24-16.515**).

Le respect des règles de proportionnalité et d'alternance des listes électorales s'apprécie à la date de limite de dépôt des candidatures fixées par le protocole préélectoral.

Le retrait ultérieur d'une candidature est sans effet sur cette appréciation (**Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954**).

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un salarié candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ne requiert pas la consultation préalable du CSE (**CE, avis, 16 mai 2025, n° 498924**).

Faute pour l'employeur d'établir la date à laquelle les résultats du scrutin ont été proclamés, le délai de recours contentieux de 15 jours ne commence pas à courir (**Cass. soc., 6 mai 2025, n° 24-11.292**).

## Textes / Informations

- **L. n° 2025-391, 30 avril 2025, art. 16 : JO, 2 mai** étendant l'action de groupe en matière sociale

En matière sociale, l'action de groupe a été mise en place par la loi n° 2016-1547 du 18 septembre 2016 et concernait deux domaines : la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles.

Désormais l'action de groupe est exercée en justice pour le compte de plusieurs personnes physiques ou morales, placées dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle, par une personne morale de droit public ou par un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public.

L'action de groupe est exercée afin d'obtenir soit la cessation du manquement, soit la réparation des préjudices, quelle qu'en soit la nature, subis du fait de ce manquement, soit la satisfaction de ces deux prétentions.

Le demandeur doit préalablement à l'engagement de l'action de groupe demander au défendeur, l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de cesser le manquement allégué.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le CSE ainsi que les organisations

syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande de ceux-ci, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de manquement alléguée.

Les tribunaux judiciaires compétents en matière d'action de groupe ont été désignés par décret n° 2025-653 du 16 juillet 2025

Décret no 2025-619 du 8 juillet 2025 portant diverses mesures de simplification de la procédure civile

Fixation des modalités de contestation de la désignation des représentants de proximité qui jusque là étaient régies sur la base des principes dégagés par la Cour de cassation.

- Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort
- Il est saisi par requête dans les quinze jours suivant la désignation.
- Le tribunal judiciaire statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées
- La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
- La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours.

## Un nouveau formulaire pour les arrêts de travail

Un nouveau formulaire papier sécurisé CERFA d'avis d'arrêt de travail devient obligatoire au 1er juillet. L'objectif est de lutter contre la fraude.

Avec la période estivale et pour laisser le temps à tous les professionnels de santé et à tous les établissements de santé de commander ces nouveaux formulaires, l'Assurance Maladie appliquera une période de tolérance pendant l'été.

À compter du 1er septembre 2025, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie.

## De nouveaux espaces sans tabac

Dès le 1er juillet 2025, de nouveaux espaces sans tabac seront instaurés. Fumer sera notamment interdit dans les parcs, les plages, les abribus, aux abords des écoles, des bibliothèques ou encore des installations sportives, pour protéger davantage les jeunes et aller vers une génération sans tabac.

## Fortes chaleurs : protection des travailleurs

Face aux risques de fortes chaleurs, les employeurs devront adapter l'organisation du travail pour protéger la santé et la sécurité de leurs salariés. Horaires aménagés, pauses renforcées, suspension des tâches pénibles pendant les heures les plus chaudes, postes protégés du soleil et au moins 3 litres d'eau par jour et par personne, en l'absence d'eau courante, deviennent obligatoires à compter du 1er juillet.

## Apprentissage : nouvelles modalités de financement

L'apprentissage évolue : les employeurs devront s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage, à partir de bac+3. La prise en charge des frais de formation sera désormais calculée au prorata des jours de formation.



**Charlotte Hammelrath**  
**Associée**  
Avocat à la cour



**Ronan Le Balc'h**  
**Counsel**  
Avocat à la cour