



# VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Mars 2025

## L'indemnité légale de licenciement

### 1 - Condition préalable

Selon l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un CDI, licencié alors qu'il compte **8 mois d'ancienneté ininterrompus** au service du même employeur, a droit à une indemnité de licenciement.

### 2 - L'absence de versement de l'IL

Selon L. 1234-9 précité, l'indemnité légale de licenciement est exclue en cas de licenciement pour **faute grave**.

Il en ira, de même, en cas de licenciement pour **faute lourde**.

### 3 - Le montant de l'indemnité

Selon l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- **1/4** de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- **1/3** de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

### 4 - Le salaire moyen

Selon l'article R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en considération est :

- Soit la moyenne mensuelle **des douze derniers mois** précédant le licenciement
- Soit le tiers des **trois derniers mois**.

### 5 - L'indemnité conventionnelle

L'indemnité conventionnelle de licenciement est celle prévue par la **Convention collective** applicable à la relation contractuelle.

En cas de montant **plus favorable**, l'indemnité conventionnelle de licenciement sera versée en lieu et place de l'indemnité légale.

### 6 - L'imposition de l'IL

Selon l'article 80 duodecimes du code général des impôts, l'indemnité de licenciement n'est **pas soumise** à imposition dès lors que son montant **ne dépasse pas** celui prévu par la loi ou la Convention collective.

En cas de montant supérieur, des règles **spécifiques d'exonération** sont prévues.

# DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 05 mars 2025, n° 23-13.802

## Reclassement - Inaptitude

Il appartient à l'employeur de consulter les institutions représentatives du personnel sur les possibilités de reclassement **avant d'engager** la procédure de licenciement. A défaut, le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**.

Cass. soc., 05 mars 2025, n° 23-50.022

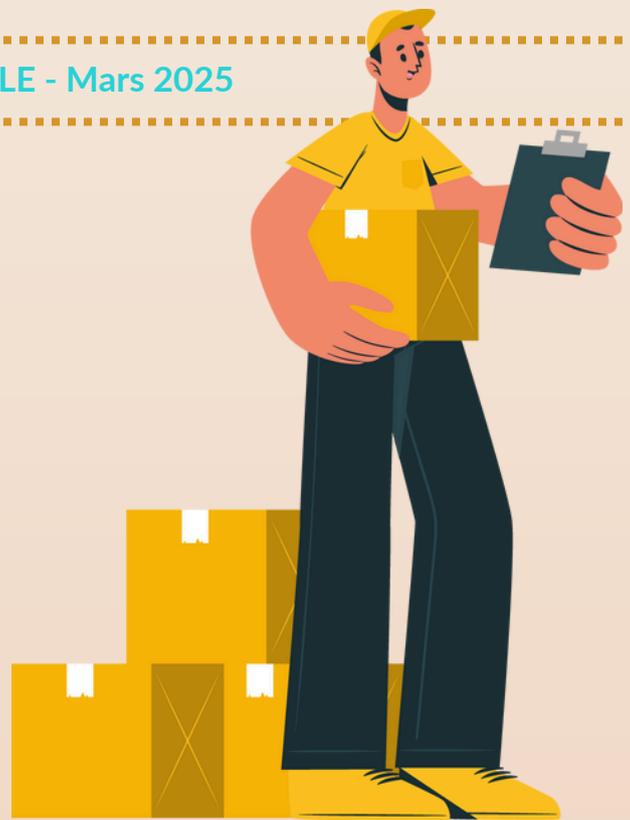
## Faute grave - Etat de santé

Aucune faute grave ne peut être retenue à l'encontre d'un salarié pour avoir adressé à une collègue des messages menaçants et insultants. En effet, il se trouvait au moment des faits dans un **état psychique fortement altéré** pouvant obérer ses facultés de discernement. Les éléments médicaux produits montraient que le salarié présentait **des troubles de comportement**. Le salarié était également placé en arrêt maladie lors du prononcé du licenciement.

Cass. soc., 05 mars 2025, n° 23-20.277

## Prescription - Résiliation judiciaire

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a **pas été rompu**, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande. Ainsi, doit être **cassé** l'arrêt qui retient que le point de départ du délai de prescription de la demande de résiliation judiciaire du contrat court **à compter** du dernier manquement invoqué par le salarié à l'appui de cette demande.



Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669

## Convention de forfait - Préjudice

Lorsque le salarié a été soumis à une convention de forfait qui a été jugée nulle, il peut prétendre au paiement **d'heures supplémentaires** dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, **à lui seul**, droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer **le préjudice distinct** qui en résulterait.

Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-16.415

## Congés payés - Préjudice

Eu égard à la finalité qu'assigne aux CP le droit de l'Union, il appartient **à l'employeur** de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de manquement de l'employeur, les droits à CP sont soit **reportés** en cas de poursuite de la relation de travail, soit **convertis** en indemnité compensatrice de CP en cas de rupture du contrat. Un tel manquement n'ouvre pas, **à lui seul**, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer un **préjudice distinct**.

## DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.766

### Délai entretien préalable

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation. Le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le **jour de présentation** de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que **le dimanche et les jours fériés**, qui ne sont pas des jours ouvrables.

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154

### Témoignage anonymisé

Si, en principe, le juge ne peut fonder sa décision uniquement sur des **témoignages anonymes**, il peut néanmoins prendre en considération des **témoignages anonymisés** lorsque sont versés aux débats **d'autres éléments** aux fins de corroborer ces témoignages et de permettre au juge d'en analyser la **crédibilité et la pertinence**.

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.813

### Licenciement pour inaptitude

La rupture du contrat de travail en raison de **l'inaptitude** du salarié n'est **pas subordonnée** à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le **recours** formé contre l'avis de ce médecin.

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154

### Prise d'acte

Le seul manquement tenant à la conclusion de **CDD irréguliers** sur une longue période n'était **pas suffisamment** grave pour justifier une prise d'acte.

Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-17.544

### Faute grave

Le comportement, sur le **lieu et le temps** du travail, du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible **dépît amoureux** ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un **manquement à ses obligations** découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités. Une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'une autre salariée, rendait **impossible** son maintien au sein de l'entreprise.

Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-12.790

### Salarié protégé

Si le juge judiciaire ne peut, en l'état de **l'autorisation administrative** de licencier un salarié protégé, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste **compétent** pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période **antérieure** au licenciement et notamment l'absence de **visite de reprise** après un arrêt de travail.



## DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Amiens, 03-03-2025, RG n° 23/00208

### Contradictoire - CRRMP

En fixant une date limite de consultation et d'enrichissement du dossier au **6 avril 2021** alors que l'employeur n'a reçu le courrier que le 9 mars 2021, la CPAM n'a pas permis à ce dernier de bénéficier d'une mise à disposition du dossier **pendant 30 jours**, mais pendant 28 jours.

Ce non-respect du délai de 30 jours, qui lui est imparti pour consulter le dossier, le compléter par tout élément qu'il juge utile et faire connaître ses observations, fait bien **grief** à l'employeur, ce qui caractérise une violation du **principe du contradictoire**.

CA Riom, 04-03-2025, RG n° 22/02392

### Matérialité d'un accident

Dès lors que les circonstances de l'accident sont **inconnues**, sa matérialité ne peut pas être établie. Le salarié indique qu'un fût, pesant **entre 90 et 130 kilos**, serait tombé sur lui. Or, le CMI est incompatible avec ces circonstances qui auraient nécessairement entraîné des conséquences médicales dépassant de **simples douleurs** lombaires justifiant 3 jours d'arrêt de travail seulement.

CA Amiens, 04-03-2025, RG n° 23/05091

### Réserves - Période Covid

Pendant la période Covid, l'employeur bénéficiait d'un délai de **12 jours francs** pour formuler des réserves motivées. au total.

Au cas d'espèce, en ne permettant pas à l'employeur de bénéficier dudit délai prorogé instauré par l'ordonnance du 22 avril 2020, la caisse a manqué à ses obligations tenant au respect des **garanties de délais** et d'information envers ce dernier.



CA Versailles, 06-03-2025, RG n° 24/00688

### Matérialité de l'accident

La victime a précisé, dans la déclaration d'accident, que la douleur apparaissait "*lors de la descente et la levée de paniers qu'elle effectue **plusieurs fois** par jour*".

Il en résulte **qu'aucun événement** apparu soudainement n'est caractérisé et que la présomption d'imputabilité au travail ne peut s'appliquer.

La décision de prise en charge doit donc être déclarée **inopposable** à l'employeur.

CA Paris, 07-03-2025, RG n° 21/09880

### AT mortel

Il demeure que, aux termes de l'article R. 441-8 du CSS, dans sa version applicable, en cas de décès, la Caisse est tenue de procéder à **une enquête** et que celle-ci ne saurait être de **pure forme**. Ce faisant, la Société justifie que, dans le cadre de cette enquête, la Caisse a été destinataire d'un PV aux fins d'inhumation, dressé.

il en résulte **qu'aucun lien** ne peut être fait, au regard de l'ensemble des circonstances, entre le décès du salarié et le travail. Le décès est exclusivement lié à un **état pathologique préexistant**, de sorte que la décision de prise en charge doit être déclarée **inopposable** à l'employeur.

## DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Lyon, 11-03-2025, RG n° 21/04942

### MP 57 A - Exposition aux risques

Il ne ressort **aucune étude de poste** ou enquête sur place sur les conditions du poste occupé par le salarié, ni sur la **nature exacte** des gestes exécutés pour effectuer les tâches confiées.

L'avis du CRRMP procède par **voie de généralités** ('il est classiquement considéré') est **insuffisant** à caractériser que la condition tenant à la liste des travaux est ici remplie. La CPAM ne peut donc se prévaloir de la **présomption d'imputabilité**.

CA Lyon, 11-03-2025, RG n° 23/05826

### Objectivation de la maladie

Les tableaux de maladies professionnelles sont **d'interprétation stricte** et seule la maladie figurant audit tableau permet de faire jouer la présomption d'imputabilité.

si le service médical de la caisse n'est pas tenu par la **description littérale** de l'affectation telle qu'elle est énoncée au CMI, il lui revient toutefois **de rechercher** si l'affectation déclarée par l'assuré correspond bien à l'une des pathologies désignées par le tableau, ce qui n'est pas le cas ici pour une maladie **du tableau n° 4**.

CA Paris, 14-03-2025, RG n° 21/04606

### Contradictoire - Envoi questionnaire

Si la CPAM a envoyé un questionnaire, elle doit l'adresser **aux deux parties** pour respecter le contradictoire de la procédure.

Dans le cas présent, il importe peu que la caisse ait téléphoné à l'employeur, qu'elle lui ait adressé courriels et courrier, dès lors qu'elle a envoyé un questionnaire à la salariée **sans faire** de même à son égard. Le principe du contradictoire a donc été **méconnu**.



Cass. cvi. 2ème, 20-03-2025, n° 22-24.732

### Réserves motivées

Constitue des **réserves motivées** portant sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail l'employeur qui invoque l'existence d'une possible **pathologie préexistante**.

La caisse ne pouvait donc pas prendre sa décision sans procéder à une **instruction préalable**.

CA Amiens, 24-03-2025, RG n° 23/04419

### Longueur des arrêts

Il appartient **à l'employeur** qui conteste le caractère professionnel de la lésion ou tout ou partie des soins et arrêts de travail **de renverser** la présomption en rapportant la preuve de l'existence d'un état pathologique préexistant évoluant pour son propre compte sans lien avec l'accident.

Le fait qu'une altercation soit **verbale** ne permet pas de remettre en doute les constats faits par le médecin traitant, alors que le salarié a subi des injures et des menaces émanant d'un automobiliste. De même, le fait d'être **brutalement confronté** à une forme de violence est de nature à perturber **durablement l'équilibre** de la victime, et ce même si celle-ci n'a pas été physique.

## PROFESSIONNEL DE SANTE

Cass. civ. 2, 09-01-2025, n° 22-21.030

### Procédure pénalité financière

Le droit du professionnel de santé à être entendu, préalablement au prononcé de la sanction envisagée contre lui, constitue **une formalité substantielle** dont l'inobservation entraîne la nullité de la procédure de sanction

TJ PARIS, 22-01-2025, RG n° 21/00649

### Prescription

Pour que l'action en recouvrement de l'indu soit **interrompue**, il appartient à la caisse, d'une part, d'adresser au professionnel de santé une **notification de payer** et, d'autre part, dès lors que la CRA a été saisie à l'encontre de cette notification, de notifier **une mise en demeure**, suivie éventuellement d'une contrainte ou bien de formaliser devant la juridiction saisie par le professionnel de la contestation de l'indu une **demande reconventionnelle** en paiement.

En revanche, ni la saisine, par le professionnel, de la commission de recours amiable, ni celle de la juridiction statuant en matière de contentieux de la sécurité sociale n'a **pour effet** d'interrompre l'action en recouvrement de la caisse.

TJ Lyon, 17-02-2025, RG n° 18/01695

### Procédure de pénalité

La saisine du directeur général de l'union des caisses d'assurance-maladie **pour avis conforme** avant le prononcé éventuel d'une pénalité est une **formalité substantielle**. La caisse doit pouvoir justifier de cette saisine. La **simple mention** dans le courrier de pénalité financière qu'il a donné un avis conforme **ne peut suffire** à établir le respect de la procédure par la CPAM.

Cass. civ. 2ème, 20-03-2025, n° 23-11.347

### Contrôle médical

Dans le cadre d'un **contrôle médical** à l'encontre d'un professionnel de santé, la CPAM peut se contenter de lui adresser la liste de patients qu'elle entend potentiellement auditionner. Si, elle n'entend **que certains patients**, cela ne peut pas lui être reprochée. A l'issue de l'analyse à laquelle il a procédé, le service du contrôle médical est seulement **tenu d'informer** le professionnel de santé concerné de ses conclusions. Il lui incombe également de communiquer au professionnel de santé, préalablement à l'entretien que celui-ci a demandé, **l'ensemble des éléments nécessaires** à la préparation de cet entretien



 **LABRUGERE**  
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07 49 98 20 89