



VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Mai 2025

Les astreintes

1 - Condition préalable

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être** sur son lieu de travail et sans être à la **disposition permanente et immédiate** de l'employeur, doit être en mesure **d'intervenir** pour accomplir un travail (**Article L. 3121-9 du CT**).

2 - Le déroulement d'une astreinte

La durée de l'astreinte n'est pas compatibilisée comme du **temps de travail effectif**.

En revanche, la **durée de l'intervention** est considérée comme un temps de travail effectif, y compris le **temps du trajet** pour se rendre sur le lieu où elle se déroule et pour en revenir.

3 - Le paiement d'une astreinte

La période d'astreinte fait l'objet **d'une contrepartie**, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

L'attribution d'un **logement de fonction** à titre gratuit peut constituer une modalité de rémunération de l'astreinte (**Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-23.306**).

4 - La mise en place d'une astreinte

L'astreinte est mise en place :

1. Par **accord collectif**,
2. A défaut, par **décision unilatérale** de l'employeur après avis du CSE et après information de l'inspecteur du travail (**Article L. 3121-12 du CT**).

5 - La réalisation d'astreinte

Il n'existe pas de **droit acquis** à l'exécution d'astreintes, **sauf engagement** de l'employeur vis à vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre (**Cass. soc., 10 octobre 2012, n° 11-10.454**).

6 - La requalification de l'astreinte

Ne constitue pas une astreinte mais du temps de travail **des périodes de garde** au cours desquelles les contraintes imposées au salarié sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et **très significativement** sa faculté **de gérer librement** le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités (**Cass. soc., 14/05/25, n° 24-14.319**).

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 06 mai 2025, n° 24-11.292

Contestation élections

Le délai de **quinze jours** pour contester la régularité des élections ne court qu'à compter de la **proclamation des résultats**.

Ledit délai n'a pas commencé à courir si l'employeur **n'établit pas** la date à laquelle les résultats du scrutin avaient été proclamés.

Cass. soc., 06 mai 2025, n° 23-11.320

Indemnité de licenciement

Il n'est pas interdit aux parties d'adopter une disposition **plus favorable** au salarié que celle de la loi en matière **d'indemnité de licenciement**. La clause qui autorise le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave ne fait pas obstacle **au droit de licenciement** reconnu à l'employeur. Ensuite, en présence d'une **clause pénale**, le juge peut, même d'office, **modérer ou augmenter** la pénalité ainsi convenue si elle est manifestement excessive ou dérisoire.

Cass. soc., 06 mai 2025, n° 23-15.641

Dénonciation faits délictueux

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.

La mauvaise foi ne peut être déduite d'une simple **divergence d'analyse** sur la qualification pénale que les faits seraient susceptibles de recevoir.



Cass. soc., 06 mai 2025, n° 23-23.972

Mise à pied conservatoire

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à **double sanction**. La procédure de licenciement ayant été engagée, au plus tôt, **sept jours** après la notification de la **mise à pied** et aucun motif ne justifie ce délai, en sorte que cette mesure présentait le caractère d'une **sanction disciplinaire** et que l'employeur ne pouvait ensuite décider, à raison des mêmes faits, le licenciement de l'intéressée.

Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319

Assistante maternelle - Retrait enfant

L'article L. 1132-1 du CT fait interdiction de rompre le contrat d'un salarié en raison de son **état de santé** ou de son handicap mais ne s'oppose pas au **retrait de l'enfant** à un assistant maternel en raison de la **désorganisation familiale** engendrée par l'absence de ce dernier. La cour d'appel, a constaté que l'employeur se trouvait **cette impossibilité** de maintenir le contrat dès lors que la durée de l'absence lui était inconnue et que cette absence **désorganisait** les parents qui travaillaient.

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-12.508

Heures supplémentaires

L'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, des propos tenus par ce dernier lors des entretiens annuels et de ce que l'employeur pensait que la convention de forfait **annuel en jours** était valide **n'empêche pas** la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires. La charge de la preuve en la matière ne repose pas sur le **seul salarié**.

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954

Elections CSE - Liste de candidats

Lorsqu'un protocole préélectoral mentionne une **date limite** de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties. L'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L. 2314-30 du code du travail s'entend des listes déposées **avant cette date** limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de **se retirer** de la liste.

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-18.003

Convocation entretien préalable

En cas **de report** de l'entretien préalable, en raison de l'état de santé du salarié, l'employeur est **simplement** tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, celui-ci des nouvelles date et heure de cet entretien, le délai de **cinq jours ouvrables** prévu par ce texte courant à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la **lettre initiale** de convocation.

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-23.796

Force majeure - Covid 19

La crise liée à la **Covid-19** ne caractérise un événement de **force majeure** susceptible de justifier une rupture d'un contrat de travail.

Cass. soc., 28 mai 2025, n° 23-23.549

Grossesse

La cour d'appel, ayant constaté que, tenu par son **obligation de sécurité** et de prévention des risques psychosociaux, l'employeur, qui avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement qu'elle avait refusé, **ne pouvait maintenir** la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même, et que la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse, a exactement décidé que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.



DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Poitiers, 07-05-2025, RG n° 22/00573

Maladie hors tableau

Le premier CRRMP, qui a retenu l'existence d'un lien direct entre la pathologie et le travail habituel de l'assuré, n'a fondé son avis que sur le constat de **l'absence d'éléments extra professionnels** identifiés pouvant expliquer l'apparition du syndrome dépressif, ce dont il **ne peut être déduit**, en l'absence de tout autre élément concret susceptible d'établir la réalité de **conditions de travail difficiles**, que l'activité professionnelle serait nécessairement à l'origine de la dégradation de l'état de santé, **sauf à inverser** la charge de la preuve en la matière. Le second CRRMP s'est borné à constater 'l'absence d'éléments nouveaux'.

Dès lors, il y a lieu de retenir que **la caisse n'établit pas** que la pathologie déclarée est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié.

CA Rouen, 09-05-2025, RG n° 23/03187

Contradictoire

La caisse aurait dû joindre au dossier consultable l'avis du docteur adressé par l'employeur et reçu **avant le début** de la phase de consultation. A défaut, sa décision de prise en charge de l'accident du travail doit être déclarée **inopposable** à l'employeur.

CA Lyon, 13-05-2025, RG n° 22/05773

Contradictoire - CRRMP

La CPAM ne justifie pas avoir effectué **les démarches nécessaires** en vue de la désignation d'un praticien par la victime au sens de l'article D. 461-29 du CSS. Et elle ne peut se retrancher derrière sa lettre du 19 juillet 2019 qui n'avait qu'une **portée informative et non impérative**.



CA Lyon, 13-05-2025, RG n° 22/05525

Matérialité d'un accident

Les constatations médicales ont été faites **2 jours après** le fait accidentel allégué, ce qui paraît **peu compatibles** d'une part, avec le diagnostic de luxation du genou qui rend la marche particulièrement douloureuse et difficile, et d'autre part, avec **l'activité physique exercée** par l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle.

En conséquence, la cour considère qu'il n'existe pas d'éléments suffisamment **objectifs précis et concordants** pour établir la matérialité de l'accident déclaré.

Cass. civ. 2ème, 15-05-2025, n° 23-18.320

Présomption d'imputabilité

La **présomption d'imputabilité** au travail des lésions apparues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dès lors qu'un arrêt de travail a été initialement prescrit ou que le certificat médical initial d'accident du travail est assorti d'un arrêt de travail, s'étend à **toute la durée d'incapacité** de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime, et il appartient à **l'employeur** qui conteste cette présomption d'apporter la preuve contraire.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA, Rouen, 16-05-2025, RG n° 23/01762

CRRMP - Contradictoire

La caisse a adressé à la société, le 17 mai 2021, un courrier l'informant de la transmission du dossier au CRRMP. Ce courrier a été réceptionné le 19 mai 2021. Le point de départ du délai de 40 jours francs a donc commencé à courir le **20 mai 2021**.

En fixant le terme du délai de 30 jours au **17 juin 2021**, la caisse n'a pas permis à l'employeur de bénéficier **d'un délai effectif** de 30 jours, de sorte que la décision de prise en charge lui **est inopposable**.

CA Versailles, 22-05-2025, RG n° 24/02457

Malaise - Accident

Le malaise est survenu alors que la victime effectuait une activité **tout à fait habituelle** dans des conditions habituelles de travail sans faire état d'une **situation stressante** et deux de ses collègues attestent que la victime était très fatiguée la semaine précédant l'épisode de tachycardie. Il convient donc **d'écarter** la présomption d'imputabilité et de retenir que le malaise du 19 mai 2019 trouve exclusivement son origine dans un **état antérieur** de l'assurée.

CA Paris, 23-05-2025, RG n° 21/08687

Contradictoire - AT mortel

L'enquête administrative diligentée le 31 juillet 2020 ne fait état que d'un procès-verbal de contact téléphonique avec l'employeur **sans aucun contact** avec les ayants droit de l'assuré. La violation par la caisse de ses obligations relatives à l'instruction doit être sanctionnée par le caractère **inopposable** de la décision de prise en charge.



CA Paris, 23-05-2025, RG n° 22/01373

Faute inexcusable

En l'espèce, le salarié ne rapporte pas **la preuve** que la chute d'un document ou d'une feuille de papier depuis son bureau constitue un danger en soi nécessitant que son employeur prenne des mesures spécifiques. Il échoue ainsi à rapporter la preuve, à l'occasion d'une activité faisant partie de ses attributions habituelles, ne présentant pas **de risque particulier** connu au regard de sa banalité, de l'existence d'un risque dont l'employeur aurait eu **connaissance** ou dû avoir conscience et contre lequel il n'aurait pris aucune mesure adaptée pour en préserver son salarié.

CA Amiens, 26-05-2025, RG n° 23/01011

Exposition aux risques

Il appartient **à la CPAM** qui a pris en charge la maladie de rapporter la preuve de l'exposition au risque en se référant aux travaux décrits par le tableau des maladies professionnelles concerné.

Au cas d'espèce, compte tenu des **divergences importantes** entre l'employeur et l'assuré sur ce point, il appartenait à la CPAM de saisir à tout le moins un CRRMP.

PROFESSIONNEL DE SANTE

CA Nancy, 15-05-2025, RG n° 24/00096

Formalité indu

La caisse ne justifie au titre de la notification d'indu au professionnel de santé que d'une information portant sur le **montant global** d'indu sur une période de plus de 13 mois. Ces informations **globales et non détaillées**, ne mentionnent ainsi pas la nature et le montant de **chaque somme** réclamée, ni les dates de versement des sommes estimées indues. Elles ne permettaient pas au professionnel de connaître les raisons qui justifiaient les réclamations de la caisse. La notification d'indu sera donc **annulée**.

Cass. civ. 2ème, 15-05-2025, n° 23-10.375

Saisine CRA

Le professionnel de santé conventionné qui conteste une **notification d'indu** peut, à l'occasion de son recours juridictionnel, invoquer **d'autres moyens** que ceux soulevés devant la commission de recours amiable, dès lors qu'ils concernent la récupération du trop-perçu d'indemnisation de perte d'activité mise en place par l'ordonnance précitée, préalablement contestée.

CA Amiens, 26-05-2025, RG n° 22/04519

Procédure de pénalité financière

Le professionnel de santé a formulé sa demande **d'entretien** dans le délai d'un mois à compter de la réception du courrier d'engagement de la procédure des pénalités financières. Cependant, la CPAM n'y a pas donné suite. De plus, la procédure de pénalité financière **est distincte** de la procédure de notification des résultats du contrôle et des griefs. Ainsi la violation du contradictoire est établie.

CA Amiens, 24-04-2025, RG n° 23/01960

Contestation indu

En application des dispositions de l'article L. 133-4 du CSS, si le professionnel n'a ni payé le montant réclamé, ni produit d'observations et sous réserve qu'il n'en conteste pas le caractère indu, l'organisme de prise en charge peut **récupérer** ce montant par retenue sur les versements de toute nature à venir.

Il n'est pas contesté que la CPAM a **opéré des retenues** sur prestations et qu'elle a procédé à leur remboursement. Il s'ensuit que les retenues ont effectivement été faites alors que l'indu était contesté. Il s'agit d'une mise en œuvre **erronée** de la procédure de recouvrement depuis régularisée et qui ne peut permettre l'annulation de la procédure de recouvrement.



 **LABRUGERE**
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07 49 98 20 89