



VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Juin 2025

La durée du travail et le droit au repos

1 - Condition préalable

En droit français, **sauf exception**, le temps de travail est de **(Article L. 3121-27 du CT)** :

- * **35 heures** par semaine,
- * soit **151,67** par mois,
- * soit **1607 heures** par an.

4 - Le temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint **6 heures**, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes consécutives (Article L. 3121-16 du CT)**.

2 - Le durée quotidienne maximale de travail

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder **10 heures (Article L. 3121-18 du CT)**.

Cette durée peut être portée à **12 heures** par accord collectif.

5 - Le repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de **11 heures consécutives**, sauf exceptions.

Ainsi, l'amplitude journalière du travail ne peut pas excéder **13 heures**.

3 - La durée maximale de travail hebdomadaire

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de **48 heures (Article L. 3121-20 du CT)**.

Sauf exceptions, sur une période de **12 semaines consécutives**, cette durée ne peut pas dépasser **44 heures**.

6 - Le repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de **6 jours** par semaine **(Article L. 3132-1 du CT)**.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de **24 heures consécutives** auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de **repos quotidien**.

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 04 juin 2025, n° 23-17.945

Caractère vexatoire du licenciement

La cour d'appel a constaté le **caractère vexatoire** de la rupture, la société ayant mis en œuvre une procédure de licenciement reposant sur un **motif fallacieux** en accusant le salarié de déloyauté et d'incompétence fautive ce qui l'avait mis **sous pression** et l'avait **humilié** et avait généré un **préjudice spécifique**, distinct de celui résultant de la perte de l'emploi.

Cass. soc., 04 juin 2025, n° 24-15.662

Représentant syndical au CSE

Ne peuvent être désignés **représentants syndicaux** les salariés qui, soit disposent d'une **délégation** écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit **représentent effectivement l'employeur** devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Cass. soc., 04 juin 2025, n° 23-18.578

Convocation entretien préalable

Si les dispositions légales ne prévoient **aucun délai minimal** entre la convocation et l'entretien préalable à une sanction disciplinaire autre que le licenciement, le salarié doit être averti **suffisamment à l'avance** du moment et de l'objet de l'entretien, pour **organiser sa défense**.

Un délai **de 4 jours** apparaît suffisant pour permettre au salarié d'organiser sa défense.



Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083

Réparation licenciement abusif

Les dommages-intérêts alloués à un salarié doivent réparer **intégralement** le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui **ni perte ni profit**. L'octroi de DI en réparation du préjudice lié à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement **réparant** le préjudice né de la **perte de son emploi**, des DI réparant la **perte de chance** de percevoir l'intégralité de la pension de retraite ne peuvent être alloués.

Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-15.297

Inaptitude - Dispense de reclassement

En cas de **dispense de reclassement**, la cour d'appel en a exactement déduit que, d'une part, l'employeur n'était pas tenu **de notifier** par écrit à la salariée, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, **les motifs s'opposant** au reclassement, d'autre part qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir **recherché** un poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise.

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 11 juin 2025, n° 23-16.789

Inaptitude - Reprise du salaire

L'employeur est tenu de reprendre le **paiement** du salaire au salarié déclaré inapte qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai **d'un mois** à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié. Il en résulte qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, aucune **réduction** ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié.

Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022

RGPD

Les **courriels émis** ou reçus par le salarié grâce à sa **messagerie électronique professionnelle** sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD.

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.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-22.821

Action prud'homale

L'action en reconnaissance d'une **maladie professionnelle** qui oppose le salarié et la Caisse devant la juridiction de sécurité sociale ne tend pas **aux mêmes fins** qu'une action en contestation de la cause réelle et sérieuse du **licenciement** opposant le salarié à l'employeur devant la juridiction prud'homale.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096

Rupture conventionnelle

En l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la RC, pour des manquements survenus ou dont **il a eu connaissance** au cours de cette période. Toutefois, la créance d'indemnité de RC, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît **dès l'homologation** de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la RC, mais ayant 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.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999

Rupture période d'essai

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.



DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

Cass. civ. 2ème, 05-06-2025, n° 23-11.468

Faute inexcusable - Rechute

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 CSS.

La victime, dont la lésion a été prise en charge par la caisse à titre de rechute, par une décision **devenue définitive** à son égard, n'est pas fondée à contester ultérieurement cette qualification à l'appui de son action en reconnaissance de la **faute inexcusable** de l'employeur.

Cass. civ. 2ème, 05-06-2025, n° 21-22.162

Contradictoire - CRRMP

L'économie générale de la procédure d'instruction à l'égard de la victime et de l'employeur impose la fixation de dates d'échéances **communes aux parties**. Dès lors, il convient de retenir que le délai de 40 jours, comme celui de 120 jours prévu pour la prise de décision par la caisse dans lequel il est inclus, commence à courir à compter de la date à laquelle le comité régional **est saisi** par celle-ci.

Par ailleurs, il appartient à la **caisse** de démontrer que l'employeur, auquel la décision est susceptible de faire grief, a reçu l'information sur les dates d'échéance des différentes phases de la procédure. Cependant, **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 formuler des observations, est sanctionnée **par l'inopposabilité**, à l'égard de l'employeur, de la décision de prise en charge.



CA Metz, 05-06-2025, RG n° 23/01575

Exposition aux risques

La référence à de **précédentes décisions** de justice, rendues notamment par cette cour n'établit pas davantage que le salarié **a été exposé** aux poussières d'amiante, ces décisions n'ayant autorité de chose jugée que pour les faits d'espèce qu'elles tranchaient, et le juge, tenu de motiver ses décisions, devant se déterminer d'après les circonstances particulières de chaque instance. Ainsi, en l'état des pièces, et en **l'absence de description minimale** par le salarié ou un témoin direct de l'activité précise de celui-ci, l'exposition au risque **n'est pas démontrée**.

Cass. civ. 2ème, 05-06-2025, n° 23-18.552

Date de première constatation médicale

La **première constatation** médicale de la maladie professionnelle exigée au cours du délai de prise en charge écoulé depuis la fin de l'exposition au risque concerne **toute manifestation** de nature à révéler l'existence de cette maladie. La date de la première constatation médicale est celle à laquelle **les premières manifestations** de la maladie ont été constatées par un médecin avant même que le diagnostic ne soit établi et qu'elle est fixée par le médecin conseil.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA, Paris, 06-06-2025, RG n° 24/07192

Longueur des arrêts - Expertise

Si effectivement, comme l'indique la Caisse, les notes médico-légales du docteur de l'employeur ne peuvent suffire à **renverser** la présomption d'imputabilité en ce qu'elles ne viennent pas démontrer qu'une partie des certificats médicaux de prolongation sont en rapport avec **un état antérieur** qui aurait évolué sur son propre compte, elles constituent bien un **commencement de preuve** d'une cause extérieure aux arrêts dès lors qu'elles mettent au jour l'existence très probable d'un état antérieur.

CA Lyon, 10-06-2025, RG n° 22/05934

Réserves motivées

La cour considère que les réserves émises par la société sont **motivées** au sens de l'article R. 441-11 III du CSS. Même si elles ne font pas littéralement référence à une cause totalement étrangère au travail, elles viennent **mettre en doute** le caractère soudain et précis du fait accidentel et, par suite, la matérialité de l'accident.

CA Grenoble, 12-06-2025, RG n° 23/03966

AT mortel - Expertise

L'employeur apporte au cas d'espèce de **réels commencements de preuve** d'un état pathologique antérieur au décès de son salarié. C'est donc **sans pallier** sa carence dans l'administration de la preuve que la cour peut ordonner, comme sollicité à titre subsidiaire, une mesure d'instruction médicale sur pièces sur la **cause du décès** pour l'éclairer, avant de statuer sur l'infirmité ou la confirmation du jugement.



CA Paris, 13-06-2025, RG n° 21/00638

Principe du contradictoire

La caisse n'a pas fourni à la société toutes les informations nécessaires, en particulier elle n'a fourni **aucune information utile** et pratique sur les **modalités de consultation** autrement que par une simple adresse postale et deux numéros de téléphone possibles. De telles informations incomplètes sur la voie à suivre pour exercer **effectivement** le droit de consultation sont à l'évidence insuffisantes. De plus, la CPAM n'a pas répondu aux courriers adressés par l'employeur. Il s'ensuit que la caisse a manqué à **son obligation d'information** et ignoré délibérément les droits de la société.

Cass. soc., 26-06-2025, n° 23-16.183

Faute inexcusable - Action récursoire

L'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle 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 dans **le contentieux FI**.

PROFESSIONNEL DE SANTE

TJ Lille, 03-06-2025, RG n° 23/02441

Prescription - Indu

L'action en recouvrement se prescrit à compter de la **date de paiement** de la somme indue (date de mandatement sur les tableaux) et non à compter des **dates des soins**.

Cass. civ. 2, 05-06-2025, n° 23-12.404

Contradictoire - Contrôle médical

Dans le respect des règles de **déontologie médicale**, le service du contrôle médical peut, lorsqu'il procède à l'analyse de l'activité d'un professionnel de santé, consulter les **dossiers médicaux** des patients ayant fait l'objet de soins dispensés par le professionnel concerné au cours de la période couverte par l'analyse et, en tant que de besoin, entendre et examiner ces patients après en avoir **informé le professionnel**, sauf lorsque l'analyse a pour but de démontrer l'existence d'une fraude.

CA Aix, 13-06-2025, RG n° 22/13740

Indu - Prescription

Seule titulaire du droit que constitue son action en recouvrement **de l'indu**, la CPAM ne peut utilement arguer que la saisine de la juridiction de 1ère instance **par la professionnelle de santé** de sa contestation de l'indu a pu avoir un effet interruptif de la prescription de sa propre action.

Il s'ensuit que le délai de la prescription triennale du recouvrement de l'indu, qui avait commencé à courir au plus tard le **26/07/2017**, n'a pas été interrompu avant le **26/07/2020**, les demandes et prétentions qu'elle a soutenues lors de l'audience du 2 juin 2022, qui ont alors saisi la juridiction de sa demande en paiement de l'indu, l'ont été alors qu'elle était **forclose**.

Cass. civ. 2ème, 26 juin 2025, n° 23-12.778

Procédure indu Covid

Le recouvrement **de l'indu** au titre du dispositif d'indemnisation de **perte d'activité** doit suivre la procédure prévue par l'article L. 133-4 du CSS, que les CPAM ont **compétence** pour mettre en œuvre.

Le jugement retient donc justement que l'article L. 133-4 du CSS, auquel **ne dérogent pas** les dispositions de l'ordonnance du 2 mai 2020, prévoit que le recouvrement de l'indu est effectué **par les CPAM**. Les procédures de recouvrement d'indus sont exercées par les organismes locaux, de sorte que la caisse n'a besoin **d'aucun mandat spécifique** de la Caisse nationale d'assurance maladie.



LABRUGERE
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07 49 98 20 89