



VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Septembre 2025

La conclusion d'une période d'essai dans un CDI

1 - Condition préalable

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans le contrat de travail (Article L. 1221-23 du CT).

2 - Un accord exprès du salarié

L'acceptation ultérieure d'une prorogation de la période d'essai ne suffit pas à apporter la preuve qu'elle ait été convenue dès le départ (Cass. soc., 05/11/03, n° 01-44.133).

En revanche, une période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail alors que la promesse d'embauche initiale n'en prévoit pas (Cass. soc., 12/06/14, n° 13-14.258).

3 - La durée légale d'une période d'essai

La durée d'une période d'essai est (Article L. 1221-19 du CT) :

- 1°/ Pour les ouvriers et les employés, de **deux mois**,
- 2°/ Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de **trois mois** ;
- 3°/ Pour les cadres, de **quatre mois**.

4 - Le caractère impératif de la durée légale

Les durées précitées ont un caractère **impératif**, à l'exception de durées plus courtes fixées (Article L. 1221-22 du CT) :

- par des accords collectifs conclus après le 26 juin 2008,
- dans le contrat de travail.

5 - La finalité d'une période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur **d'évaluer les compétences** du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprecier si les fonctions occupées lui conviennent (Article L. 1221-20 du CT).

6 - L'impact d'une absence

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est **prolongée** du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de **jours de récupération** du temps de travail (Cass. soc., 11/09/19, n° 17-21.976).

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 24-12.900

Inaptitude professionnelle

La prise en charge d'une arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer **à lui seul** la preuve de **l'origine professionnelle** de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de **l'ensemble des éléments** qui lui sont soumis par les parties.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.722

Discrimination religieuse

Le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant, dans **la vie personnelle** d'un salarié, de l'exercice de **sa liberté de religion** est discriminatoire et encourt donc la nullité.

Une salariée, employée en qualité d'agent de service d'une association de protection de l'enfance, ayant pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où avait été admise une mineure prise en charge par cette association, ne peut pas être licenciée pour lui avoir remis une bible dès lors que ces faits sont intervenus **en dehors du temps et du lieu du travail** de la salariée et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732

Congés payés - Arrêt maladie

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.



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

Inaptitude professionnelle

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.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455

Heures supplémentaires

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 h de travail « effectif ».

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 23-18.512

Compétence CPH/Sécurité sociale

Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la **compétence exclusive** de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une **MP** ou d'un **AT**, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En revanche, la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui ont causé des actes ou agissements dont il a été victime **antérieurement à la prise en charge** de son accident du travail par la sécurité sociale.

Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 23-22.456

Sanction disciplinaire

Il est permis à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, de **sanctionner différemment** des salariés qui ont participé à une même faute. Le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une **discrimination** au sens de la loi.

Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 23-22.821

Prescription - Licenciement

Le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail court à compter de **la date de réception** par le salarié de la LRAR notifiant la rupture.

Cass. soc., 24 septembre 2025, n° 24-15.895

Avis médecin du travail

L'employeur est **tenu** de prendre en considération les avis et propositions du médecin du travail, dont l'effet n'est **pas suspendu** par son recours devant le CPH. La cour d'appel ayant ainsi fait ressortir que l'employeur n'établissait pas s'être trouvé **dans l'impossibilité** de proposer au salarié, pendant la durée de la procédure de contestation, un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail a pu en déduire que l'employeur n'apportait pas la preuve que la décision de **dispense d'activité imposée** au salarié était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cass. soc., 24 septembre 2025, n° 24-14.134

Travail dissimulé

Un salarié qui a travaillé pour le compte de son employeur pendant son congé maladie ne peut prétendre au paiement ni d'un salaire ni d'une indemnité forfaitaire pour **travail dissimulé**.



DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-12.826

FI - Préjudice d'agrément

Le **préjudice d'agrément** est constitué par l'impossibilité pour la victime de continuer à pratiquer régulièrement une **activité spécifique sportive ou de loisirs** et ce poste de préjudice inclut la limitation de la pratique antérieure.



Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-14.729

Longueur des arrêts

La **présomption d'imputabilité** au travail des lésions apparues à la suite d'un AT ou d'une MP, 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 précédent 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.

Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-18.826

Procédure contradictoire

Viole les dispositions de l'article R. 461-9 du CSS la cour d'appel qui déclare **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, alors que l'employeur 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 10 jours francs avant le début de la période de consultation.

Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-15.180

Indu

Lorsque le litige porte sur le remboursement, par un assuré, de **prestations indues** à la caisse primaire d'assurance maladie, qui en a assuré le versement, l'action engagée par l'organisme relève **exclusivement** des dispositions de l'article L. 133-4-1 du code de la sécurité sociale. Viole ce texte le tribunal qui se fonde sur les dispositions des **articles 1352 à 1352-9 du code civil**.

Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-13.707

Indemnités journalières

L'exercice par l'assuré d'une **activité non autorisée** faisant disparaître l'une des conditions d'attribution des IJ, la caisse est en droit d'en réclamer la restitution depuis la date du manquement, peu important que ce manquement n'a eu lieu que sur une journée.

CA Grenoble, 11-09-2025, RG n° 24/00684

Contradictoire - CRRMP

À défaut de meilleures explications de la Caisse justifiant d'une date de réception **par le CRRMP** du dossier complet **postérieure** au délai de consultation et d'enrichissement, il convient de considérer que l'employeur **a été privé** de ses droits garantissant le caractère contradictoire de la procédure d'instruction.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Pau, 11-09-2025, RG n° 22/00460

Contradictoire - Recours mixte

Il est établi que la CMRA a rendu un avis puisque la CRA, qui statue sur l'ensemble du recours, fait état de l'existence de cet avis dans sa décision du 31 août 2021, le date du 24 août 2021 et mentionne son contenu.

Or, il n'est pas caractérisé que le médecin désigné par l'employeur a été rendu destinataire du rapport établi par la CMRA. Ce rapport n'a pas davantage été versé aux débats en première instance, ni en appel.

Ce faisant, l'employeur a été placée dans l'impossibilité de connaître les motifs de l'avis de la CMRA, ce qui est sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge.

CA Nancy, 17-09-2025, RG n° 24/02370

Matérialité accident

L'absence de réserves de l'employeur ne permet pas d'en déduire la reconnaissance du fait accidentel lui-même sur le lieu et au temps du travail. La CPAM se doit de rapporter la preuve qu'un fait accidentel s'est bien produit au temps et au lieu de travail. A défaut, la décision de prise en charge est déclarée inopposable à l'employeur.

CA Caen, 18-09-2025, RG n° 24/00494

Transmission dossier CRRMP

Au cas d'espèce, la CPAM a transmis le dossier au CRRMP le **28/10/20**, soit avant réception effective du courrier d'information par l'employeur intervenue le **29/10/20**, et a fortiori, avant l'expiration des délais prévus à l'article R 461-10 permettant à ce dernier de consulter, compléter le dossier et formuler des observations. La CPAM n'a donc pas respecté le principe du contradictoire.



CA Versailles, 18-09-2025, RG n° 23/02524

Longueur des arrêts - Expertise

Le médecin mandaté par l'employeur considère que faute de communication de l'ensemble des pièces médicales, il n'est pas en mesure de rendre un avis sur la durée d'arrêt de travail. Si cet avis ne peut, à lui seul, suffire à renverser la présomption d'imputabilité, il justifie néanmoins la mise en œuvre d'une expertise sur pièces.

CA Versailles, 18-09-2025, RG n° 23/02687

Contradictoire

La caisse ne peut pas imposer à l'employeur l'usage d'une procédure de remplissage du questionnaire et de consultation du dossier en ligne.

En l'espèce, la société n'a pas pu consulter les pièces du dossier autrement que par la voie électronique imposée. Or, la consultation électronique ne peut pas être imposée, elle exige de recueillir au préalable le consentement de l'administré en application de l'article R 112-17 du code des relations entre le public et l'administration.

La CPAM n'a donc pas respecté le principe du contradictoire, ce qui emporte l'inopposabilité de la décision de prise en charge en faveur de l'employeur.

PROFESSIONNEL DE SANTE

Cass. civ. 2ème, 04-09-2025, n° 23-15.783

Délai transmission ordonnance

Lorsque le professionnel de santé n'a pas transmis, **dans les délais fixés**, les ordonnances correspondant aux feuilles de soins électroniques, l'organisme d'assurance maladie peut exiger de celui-ci la **restitution de tout ou partie** des prestations servies à l'assuré.

CA Aix, 19-09-2025, RG n° 23/11338

Procédure d'indu

Il résulte de l'article L. 133-4 du CSS que l'organisme d'assurance maladie ne peut engager la procédure de recouvrement de l'indu précédemment notifié au professionnel de santé **qu'après avoir adressé** à ce dernier la mise en demeure qu'il prévoit.

Au cas présent, la caisse ayant procédé, indépendamment de la contestation engagée par la professionnelle de santé, au recouvrement de l'indu sans avoir adressé, au préalable, une **mise en demeure** à celle-ci à la suite de la notification de l'indu, la procédure de recouvrement est entachée **d'irrégularité**, et doit être annulée.

Cass. civ. 2ème, 25-09-2025, n° 23-16.106

Indu - Prescription

Seule une **initiative** du créancier de l'obligation peut interrompre la prescription et lui seul peut revendiquer l'effet interruptif de son action et en tirer profit. Le recours judiciaire introduit par le professionnel de santé pour contester la notification **de l'indu** n'a pas eu pour effet **d'interrompre** la prescription triennale de l'action en recouvrement de l'indu qui a couru contre l'organisme de sécurité sociale depuis la **date d'envoi** de la notification d'indu.

Cass. civ. 2ème, 25-09-2025, n°23-11.338

Indu - Covid 19

Le montant des honoraires sans dépassement, prévu par l'article 2, I, du décret n° 2020-1807 du 30 décembre 2020 pour le calcul du **montant de l'aide** dont bénéficié les professionnels de santé conventionnés dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19, **n'inclut pas** les rémunérations forfaitaires perçues au cours des périodes mentionnées par ce texte, dès lors que le montant de celles-ci n'a pas été affecté **de manière significative** par la baisse d'activité subie par les professionnels de santé pour la période couverte par le dispositif d'indemnisation de perte d'activité prévu par l'ordonnance n° 2020-505 du 2 mai 2020.



LABRUGERE
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon
f.labrugere@labrugere-avocat.fr
07 49 98 20 89