



VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Octobre 2025

Le règlement intérieur

1 - Condition préalable

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant **au moins 50 salariés**. Ce seuil doit avoir été atteint **pendant 12 mois consécutifs**, l'employeur disposant alors d'un nouveau délai de 12 mois pour l'établir (**Article L. 1311-2 du CT**).

2 - Définition

Le RI est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement (**Article L. 1321-1 du CT**) :

- 1/ Les règles applicables en matière **de santé et de sécurité** dans l'entreprise,
- 2/ Les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

3 - La clause de neutralité

Le RI peut contenir des dispositions inscrivant le **principe de neutralité** et restreignant la manifestation des **convictions** des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont **proportionnées** au but recherché (**Article L. 1321-2-1 du CT**).

4 - Les clauses interdites

Le RI ne peut contenir des dispositions **contraires aux lois** et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions collectives.

Un RI ne peut ainsi contraindre l'exercice du droit de retrait par un salarié à une **obligation préalable** de consignation par écrit (**Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744**).

5 - La consultation du CSE et la publicité

Le RI ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à **l'avis du CSE** (**Article L. 1321-4 du CT**).

Il est porté, **par tout moyen**, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

A défaut, il n'est pas opposable aux salariés (**Cass. soc., 01/07/2020, n° 18-24.556**).

6 - Le contrôle de l'inspection du travail

Le RI doit être communiqué à l'inspecteur du travail. Celui-ci **vérifie** sa conformité par rapport aux dispositions du CT.

En tout état de cause, il peut à tout moment exiger **le retrait ou la modification** des dispositions contraires (**Article L. 1322-1 du CT**).

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 01er octobre 2025, n° 23-17.765

Salaire

Une indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu ayant pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des **charges et contraintes particulières** auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des **sujétions inhérentes à leur emploi**, ne constituent pas des **compléments de salaire** devant être maintenus au bénéfice des salariés mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes.

Cass. soc., 08 octobre 2025, n° 24-13.962

CDD - Force majeure

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu **avant l'échéance** du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Il y a **force majeure** en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

Tel n'est pas le cas de **l'épidémie** liée à la Covid-19.

Cass. soc., 08 octobre 2025, n° 23-23.501

Prescription - Transaction

L'action aux fins de **nullité d'une transaction** ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription **de 5 ans**.



Cass. soc., 08 octobre 2025, n° 24-12.373

Télétravail - Chèque restaurant

Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravailleur a les **mêmes droits que** le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il résulte de la combinaison de ce texte et des articles L. 3262-1 et R. 3262-7 du code du travail que l'employeur ne peut refuser l'octroi de **titres-restaurant** à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Cass. soc., 08 octobre 2025, n° 24-11.151

Discrimination - Etat de santé

L'existence d'une discrimination **n'implique pas nécessairement** une comparaison avec la situation d'autres salariés.,

Le fait **d'imposer** au salarié d'assister à une formation pendant une **journée non travaillée** à l'occasion d'un mi-temps thérapeutique suffit à présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence **d'une discrimination**.

Il appartient alors **à l'employeur** d'établir que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs **étrangers** à toute discrimination.

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 15 octobre 2025, n° 22-20.716

Evaluation professionnelle

Si l'employeur tient de son **pouvoir de direction** né du contrat de travail le **droit d'évaluer** le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères **précis, objectifs et pertinents** au regard de la finalité poursuivie.

Tel n'est pas le cas de critères d'évaluation qui conduisent à une **approche trop subjective** de la part de l'évaluateur pour manquer d'objectivité et de transparence en s'éloignant de la finalité première qui est la juste mesure des **aptitudes professionnelles des collaborateurs** de l'entreprise.

Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 24-14.641

Inaptitude - Reclassement

Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10, en **prenant en compte** l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la **compatibilité de l'emploi** proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à **l'employeur** de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 24-17.333

Coemploi

Lorsqu'un salarié est lié à des coemployeurs par un contrat de travail unique, le licenciement prononcé **par l'un d'eux**, qui met fin au contrat de travail, est réputé **prononcé par tous**.

Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 24-17.826

Indemnité spéciale de licenciement

L'indemnité compensatrice prévue par ce texte n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de **reculer** la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte que le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de **l'ancienneté** à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement.

Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 23-21.593

Lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur **d'information**, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause **claire et précise** que le salarié exécutera son travail **exclusivement** dans ce lieu.



DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Nîmes, 02-10-2025, RG n° 24/02227

Taux IPP - Expertise

En présence d'une **note médicale détaillée** du médecin conseil de l'employeur et en l'absence de tout élément détaillant **précisément** les séquelles retenues, la Cour d'appel ordonne une **mesure d'expertise médicale**.

CA Paris, 10-10-2025, RG n° 21/10123

Procédure - Contradictoire

La faculté, pour l'employeur, de se prévaloir, aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge de la caisse, de la méconnaissance de son **obligation d'information** lui incombant en application de l'article R. 441-14 du CSS, n'est pas soumise à l'existence **d'un grief**.

Au cas présent, elle ne justifie **aucunement** de l'existence d'un courrier de clôture et encore moins **de son envoi** à la société au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception.

Cette violation du **contradictoire** entraîne donc l'inopposabilité de la décision de prise en charge.

CA Metz, 13-10-2025, RG n° 22/02566

Contradictoire - CRRMP

En l'absence de justificatif d'envoi et/ou de réception ou d'un courrier de relance ou de tout autre élément pertinent, le seul envoi par la CPAM d'un **courrier simple**, sans réponse du médecin du travail, ne permet pas de caractériser une impossibilité matérielle d'obtenir l'avis requis par l'article D. 461-29 du CSS dans sa rédaction applicable à la date des faits.

La caisse a donc violé le **principe du contradictoire**.



CA Lyon, 14-10-2025, RG n° 22/04837

Exposition aux risques - MP 57

Si le travail à la chaîne implique une **manutention manuelle quotidienne**, la caisse sur laquelle repose la charge de la preuve n'apporte **aucun élément factuel** précis sur l'organisation matérielle pratique du poste de travail de la salariée, la seule référence à de précédentes et multiples visites sur place entre 2013 et 2015, ni décrites ni documentées, étant **insuffisantes** à démontrer la réalité, s'agissant du poste de la salariée, des mouvements de l'épaule droite dans les conditions précitées telles que fixées au tableau 57 A.

CA Lyon, 14-10-2025, RG n° 24/06025

Matérialité AT

La caisse doit **rapporter la preuve** de l'existence d'un fait ayant date certaine, survenu dans le cadre du travail et ayant généré une lésion. Or, au cas d'espèce, les déclarations de la salariée ne sont étayées **par aucun témoin** et sont, sinon contredites, à tout le moins mises à mal par le témoin qu'elle cite qui n'évoque aucune manutention, ni un accident auquel il aurait assisté de sorte que ses affirmations ne sont étayées par **aucun élément objectif**. La caisse n'apporte donc pas la preuve de la survenance, aux temps et lieu de travail, d'un fait accidentel.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Rennes, 15-10-2025, RG n° 22/06550

Contradictoire - Phase de consultation

S'agissant du délai de 10 jours pour consulter le dossier et faire des observations, il apparaît que la société a reçu de manière certaine le 3 juin 2020 les informations concernant ce délai, soit alors que la période de consultation **avait déjà débuté**.

Dès lors que cette information ne lui est pas parvenue au plus tard dix jours francs avant le début de la période de consultation comme le prévoit l'article R. 461-9 du CSS, le **principe du contradictoire** au profit de l'employeur n'a pas été respecté par la caisse, peu important à ce titre que l'employeur ait disposé effectivement d'un délai de dix jours francs pour venir consulter le dossier entre le 4 et le 15 juin 2020.

CA Nancy, 15-10-2025, RG n° 24/01660

Communication avis CRRMP

Il convient de rappeler que la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie lorsque les conditions du tableau ne sont pas remplies ne s'impose à la caisse que sur **avis favorable du CRRMP**. C'est un élément essentiel et **indispensable** aux débats devant le juge, car celui-ci ne pourra pas se fonder sur une pièce non communiquée. Dans ces conditions, il sera **enjoint** à la caisse de produire l'avis complet du CRRMP saisi par elle.

CA Versailles, 16-10-2025, RG n° 24/02932

AT mortel - Expertise

L'existence d'un potentiel **état préexistant** à l'origine du décès du salarié au temps et au lieu du travail justifie la mise en œuvre d'une **expertise judiciaire sur pièces**.



CA Rennes, 15-10-2025, RG n° 22/03978

MP 57 - Tendinopathie

Aucun document produit aux débats ne permet de retenir le caractère **non rompu et non calcifiant** de la tendinopathie chronique. L'absence de toute référence à une calcification et à une rupture sur le CMI ne peut pas davantage présumer du caractère non calcifiant et non rompue de la tendinopathie. Force est en l'occurrence de constater que la caisse ne rapporte pas la **preuve** que la condition tenant à la désignation de la maladie est remplie et donc que la maladie prise en charge est celle qui est désignée au tableau.

CA Caen, 16-10-2025, RG n° 24/01719

Réserves motivées

L'employeur, qui au stade de la recevabilité des réserves, n'est pas tenu d'apporter la preuve de leur bien fondé, a ainsi émis, aux termes de ce courrier, des réserves quant aux circonstances **de temps et de lieu** de l'accident, faisant valoir qu'il ne pouvait se prononcer sur la **matérialité de l'accident** au temps et au lieu de travail dès lors qu'il n'était pas présent lors de la survenance de l'accident. Dès lors, la caisse ne pouvait pas prendre sa décision sans procéder à **une enquête préalable**.

PROFESSIONNEL DE SANTE

CA Aix, 10-10-2025, RG n° 23/15840

Indu - Prescription

En l'espèce, la caisse justifie de la procédure suivie à compter de la notification de l'indu datée du **07/11/2019** au professionnel de santé.

Il s'ensuit que cette date constitue le **point de départ** de son action en recouvrement de cet indu. Il incombait donc à la caisse de notifier, **avant le 07/11/2022** au professionnel de santé une mise en demeure ou bien de saisir d'une demande reconventionnelle en paiement la juridiction du contentieux de la sécurité sociale, déjà saisie par ce dernier le 01/04/2020, ce qu'elle **n'a jamais fait**.

La caisse est donc **forclosée** en son action en recouvrement de l'indu.

Cass. civ. 2ème, 16-10-2025, n° 23-17.675

Indu

Est seule **recevable** l'action engagée selon la procédure de recouvrement de l'article L. 133-4 du CSS par un organisme de prise en charge, lorsque la demande porte exclusivement sur le remboursement de **prestations indues** en raison de l'inobservation des règles de tarification ou de facturation des actes imposées au professionnel de santé, que celle-ci résulte d'une simple erreur ou d'une faute délibérée.

Une cour d'appel ayant relevé l'**existence de prescriptions biologiques** et sérologiques par un professionnel de santé dépourvues de justification médicale, en déduit exactement que le litige portait exclusivement sur le remboursement de **prestations indues** en raison de l'inobservation de règles de tarification ou de facturation.

Cass. civ. 2ème, 16-10-2025, n° 23-15.408

Indu - Prescription

Le délai de la prescription triennale prévue à l'article L. 133-4 du CSS est **interrompu** par l'envoi, au professionnel de santé, de la notification de payer l'indu par LRAR de réception, quels qu'en aient été les **modes de délivrance**.

CA AIX, 17-10-2025, RG n° 24/01714

Agrément des agents

Le défaut de preuve de l'**assermentation** et de l'**agrément** des agents ayant mis en œuvre la procédure de droit de communication les prive de leur pouvoir de contrôle et entraîne la **nullité** de tous les actes qui en sont la conséquence tels que l'indu et la pénalité financière.



LABRUGERE
Avocat

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