



### 1 - Condition préalable

Le salarié doit avoir donné **son accord** pour l'application d'une clause de non-concurrence. Généralement, celle-ci est prévue dans le contrat de travail ou un avenant ultérieur **signé par le salarié**.

A défaut, la clause n'est pas **opposable** au salarié (*Cass. soc., 01/04/20, n° 18-24.472*).

### 2 - Objet d'une CNC

La finalité d'une CNC est **d'interdire au salarié**, après la rupture de son contrat de travail, **d'entrer au service d'une entreprise concurrente** à celle de son ancien employeur.

S'analyse en une CNC la "**clause de clientèle**" contenant une interdiction de contracter avec les clients de l'employeur (*Cass. soc., 27/10/09, n° 08-41.501*).

### 3 - Les conditions d'une CNC

Une CNC n'est **licite** que si elle :

- 1/ est **indispensable** à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- 2/ est limitée dans **le temps et dans l'espace**,
- 3/ tient compte des **spécificités** de l'emploi du salarié,
- 4/ comporte l'**obligation** pour l'employeur de verser au salarié une **contrepartie financière**.

## VEILLE JURISPRUDENTIELLE

### Novembre 2025

## La clause de non-concurrence (=CNC)

### 4 - La contrepartie financière

La contrepartie en faveur du salarié financière ne doit pas être **dératoire**. A défaut, la clause est **nulle** (*Cass. soc., 15/11/06, n° 04-46.721*). Est **nulle** la CNC qui ne prévoit le versement d'une contrepartie pécuniaire qu'en cas de rupture du contrat à l'**initiative** de l'employeur (*Cass. soc., 31/05/06, n° 04-44.598*).

### 5 - La renonciation à l'application de la CNC

Le contrat de travail peut prévoir que l'employeur puisse **renoncer** à l'application d'une CNC.

Ce dernier doit alors respecter **le formalisme** imposé dans les stipulations contractuelles. Une renonciation **par mail** alors qu'il est prévu une renonciation par LRAR est **sans effet** (*Cass. soc., 03/07/24, n° 22-17.452*).

### 6 - La violation d'une CNC

L'employeur qui prouve que le salarié a **violé** la CNC pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le **remboursement** de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie, outre l'application d'une **clause pénale** si elle est prévue (*Cass. soc., 22/05/24, n° 22-17.036*).

# DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 05 novembre 2025, n° 24-11.048

## Faute grave

Le comportement d'un salarié, sur le lieu et le temps du travail, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, justifie un licenciement pour faute grave.

En effet, le salarié, qui occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés.

Cass. soc., 05 novembre 2025, n° 23-20.980

## Participation - Prescription

La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée. Les demandes en paiement de sommes au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et d'un plan d'épargne d'entreprise, lesquelles n'ont pas une nature salariale, relèvent de l'exécution du contrat de travail et sont soumises à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Cass. soc., 05 novembre 2025, n° 24-16.023

## Inaptitude - Salarié protégé

L'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.



Cass. soc., 05 novembre 2025, n° 24-18.932

## Harcèlement sexuel

En dépit de l'absence de toute sanction préalable et d'une ancienneté importante, justifie le licenciement d'un salarié qui a tenu des gestes et propos à connotation sexuelle à l'égard de ses collègues de sexe féminin. Ces faits avaient créé une situation offensante ou anxiogène.

Cass. soc., 05 novembre 2025, n° 24-11.151

## Notification du licenciement

L'employeur, informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien préalable pour raisons médicales, peut en reporter la date. Il s'en déduit que c'est alors à compter de cette date que court le délai d'un mois dans lequel la sanction disciplinaire doit intervenir.

Ici, l'entretien préalable initialement fixé au 23 mai 2017, a été reporté au 6 juin 2017, en raison de l'impossibilité pour la salariée de s'y présenter pour des raisons médicales, de sorte que le licenciement étant intervenu dans le mois suivant la tenue de l'entretien, celui-ci est régulier.

# DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733

## Repos hebdomadaire

Il résulte de l'article L. 3132-1 du code du travail que toute semaine civile doit comporter un **repos de vingt-quatre heures** consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans qu'il soit exigé que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une **période de six jours** de travail consécutifs

Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-14.084

## Report des congés payés

Lorsque le **délai de report** des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer **l'extinction** des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié **la possibilité d'exercer** effectivement son droit à congé

Cass. soc., 19 novembre 2025, n° 24-16.430

## Elections professionnelles - UES

Le **gérant** d'une société à responsabilité limitée faisant partie d'une UES, titulaire par ailleurs pour des fonctions techniques d'un contrat de travail, fût-il conclu avec une autre société appartenant à la même UES, ne remplit pas les **conditions d'éligibilité** requises pour exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette UES en raison du mandat social lui conférant la qualité de **chef d'entreprise** d'une entreprise incluse dans cette unité économique et sociale.

Cass. soc., 26 novembre 2025, n° 24-19.023

## Interruption de la prescription

L'action en reconnaissance **d'une maladie professionnelle** engagée par un salarié devant la juridiction de sécurité sociale, qui tend à bénéficier d'une meilleure indemnisation de la maladie par la CPAM, et l'action en paiement de **l'indemnité spéciale** de licenciement, qui tend à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail, n'opposent pas **les mêmes parties** et ne tendent pas **au même but**, de sorte que la première de ces actions, dans laquelle la seconde n'est pas virtuellement comprise, **n'a pas interrompu** le délai de prescription de cette dernière action.

Cass. soc., 27 novembre 2025, n° 23-12.503

## Référe - Requalification

Une cour d'appel, statuant **en référé**, peut allouer à une salariée **une provision** sur l'indemnité de requalification dès lors que le motif du recours du CDD n'était **pas précisé**. Ainsi, l'existence de l'obligation de l'employeur n'est pas **sérieusement contestable**.



# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Nancy, 05-11-2025, RG n° 24/02562

## Désignation maladie

La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie désignée dans un tableau suppose qu'il n'existe **aucun doute** sur le fait que la pathologie déclarée par l'assuré correspond à celle visée par ce tableau ; toute assimilation ou approximation est à proscrire.

La question posée est celle de savoir si le caractère '**non calcifiant**', prévu pour les tendinopathies aiguës ou chroniques est implicitement inclus dans la définition de **la rupture partielle ou transfixiante** pour sa prise en charge à titre professionnel.

En présence d'une tendinopathie **calcifiante**, engendrant une rupture partielle ou totale de la coiffe des rotateurs, il ne peut être considéré que les conditions médicales posées par **le tableau 57 A** sont réunies.

CA Versailles, 06-11-2025, RG n° 23/03521

## Procédure - Contradictoire

La CPAM **ne démontre pas** que la société ait eu accès au questionnaire mis en ligne. L'instruction a donc été menée en s'appuyant sur les **seules déclarations de la victime**, ce qui constitue une atteinte au principe du contradictoire.

CA Versailles, 06-11-2025, RG n° 24/00214

## Faute inexcusable

Le **geste malheureux** d'un salarié qui n'a pu maîtriser l'intensité de la poussée du ballon sur une surface plane, plafond ou cloison, relève manifestement d'une circonstance à laquelle l'employeur **ne pouvait s'attendre**. La salariée victime ne rapporte donc pas la preuve que l'employeur avait ou aurait dû **avoir connaissance** du danger auquel elle a été confrontée.



Cass. civ. 2, 13-11-2025, n° 24-14.597

## Contradictoire - CRRMP

L'arrêt constate, d'une part, que la caisse a saisi le CRRMP le **12 avril 2021** et a, par courrier du même jour, informé l'employeur qu'il pouvait compléter le dossier jusqu'au 14 mai 2021 et qu'il pouvait formuler de observations jusqu'au **25 mai 2021**, d'autre part, que ce courrier a été réceptionné par l'employeur le **15 avril 2021**.

Il en résulte que l'employeur, qui a réceptionné le courrier d'information **avant le début de la seconde phase**, a disposé d'un délai effectif de **dix jours** pour accéder au dossier complet et formuler ses observations.

Cass. civ. 2, 13-11-2025, n° 23-20.380

## Réerves motivées

L'employeur qui, au stade de la recevabilité des réserves, n'était pas tenu d'apporter la preuve de **leur bien-fondé**, avait, en temps utile, assorti sa déclaration de réserves portant sur l'existence d'une **cause totalement étrangère** au travail, de sorte que la caisse ne pouvait prendre sa décision sans procéder à une **instruction préalable**.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

Cass. civ. 2, 13-11-2025, n° 24-12.337

## MP 57 A - Objectivation maladie

Le tableau 57 A subordonne la prise en charge de la rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs à sa confirmation par une IRM ou un arthroscanner **en cas de contre-indication à l'IRM**. Dès lors que la maladie déclarée n'a pas été objectivée par une IRM et que la caisse ne justifie pas d'une **contre-indication** à la réalisation de cet examen, l'employeur peut obtenir l'**inopposabilité** de la décision de prise en charge.

CA Metz, 13-11-2025, RG n° 23/01401

## Exposition au risque - Amiante

Le seul fait que le salarié ait travaillé dans un domaine d'activité qui employait massivement l'amiante **n'est pas suffisant** pour faire présumer son exposition **effective et habituelle** à l'inhalation de poussières d'amiante, étant observé qu'aucun témoignage d'ancien collègue de travail décrivant les conditions réelles de travail du salarié n'est versé aux débats. Il s'ensuit que la caisse ne justifie **d'aucun élément objectif**, extérieur aux seules déclarations de l'assuré, permettant de corroborer le fait que celui-ci a effectivement été exposé à l'amiante.

Cass. civ. 2, 13-11-2025, n° 23-22.230

## Questionnaire - Contradictoire

Le délai imparti aux parties **pour répondre** aux questionnaires est seulement **indicatif** de la célérité de la procédure. Il n'est assorti **d'aucune sanction**. La caisse n'est **pas tenue** d'informer l'employeur et la victime ou ses représentants du **délai** dans lequel ils doivent lui retourner le questionnaire qu'elle leur a adressé.



CA Aix, 13-11-2025, RG n° 24/09239

## Consultation - Contradictoire

Le questionnaire rempli par l'assuré, le colloque médico-administratif et les éléments recueillis au cours de l'enquête administrative devaient **nécessairement** figurer au dossier constitué par la CPAM et offert à la consultation de l'employeur **avant** que la caisse ne prenne la décision d'orienter la procédure **vers un CRRMP** puisqu'il s'agissait de pièces pouvant faire grief à l'employeur dans la mesure où il s'agissait de documents nécessaires à la caractérisation de la maladie professionnelle.

CA Bordeaux, 20-11-2025, RG n° 23/01562,

## Exposition au risque - MP 57 A

Il existe des **divergences** entre les parties sur le temps journalier et hebdomadaire consacré par le salarié à des travaux comportant des mouvements visés par le tableau n° 57 A. Or, ce tableau ne mentionne pas uniquement le type de travaux susceptibles de provoquer la maladie mais spécifie également les **durées journalières applicables** pour chaque type de mouvement. Il s'en déduit donc que la condition relative aux travaux n'était pas remplie.

# PROFESSIONNEL DE SANTE

TJ Angers, 03-11-2025, RG n° 25/00519

## Indu - Retenue illicite

Les retenues sur tiers payant ont été **illégalement pratiquées** par la caisse entre les 18 novembre 2024 et 26 novembre 2024 puis entre les 14 mai 2025 et 9 juillet 2025.

Les sommes retenues n'ont été finalement restituées que les **21 juillet 2025 et 29 août 2025**, soit bien au-delà de 10 jours.

L'absence de paiement des sommes dues au requérant par l'organisme dans le délai requis par les dispositions légales est donc caractérisée, peu importe la cause du retard de paiement.

Le professionnel de santé est donc parfaitement fondé à solliciter l'application de la **pénalité de 10 %** prévue par ces mêmes textes.

CA Paris, 07-11-2025, RG n° 21/02171

## Indu - Pharmacien

Aucun texte n'imposant au médecin prescripteur de n'établir **qu'une seule ordonnance** avec la mention «à renouveler» plutôt que d'établir **trois ordonnances** le même jour pour trois délivrances d'un produit en quantité suffisante pour un mois, la caisse ne saurait reprocher au professionnel de santé une quelconque faute dans la délivrance des produits pharmaceutiques en cause.

Dans ces conditions, la caisse ayant considéré à tort qu'il s'agissait de trois délivrances effectuées sur la base d'une seule ordonnance, l'indu allégué est **dépourvu de toute réalité**.

CA Poitiers, 20-11-2025, RG n° 21/02515

## Agrément - Régularité procédure

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que dans le cadre du contrôle administratif diligenté par la CPAM, le professionnel de santé a été **entendu**, à sa demande, le 23 septembre 2019 par un agent. En procédant à cette audition, dont il a dressé procès-verbal, cet agent a mis en œuvre **des prérogatives de puissance publique** pour lesquelles il devait être régulièrement **agrémenté et assermenté**. Dès lors, la Cour ne peut pas passer outre la négligence délibérée de la Caisse dans la communication de cet acte pour considérer qu'il serait régulier. La procédure de contrôle d'activité et les actes subséquents sont **annulés**.



**LABRUGERE**  
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07 49 98 20 89