



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

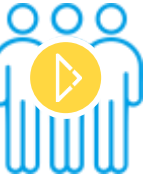


Actualité sociale

15 juillet 2025



Intervenants



Brahim Zouhri
Expert-comptable



Véronique Argentin
(modérateur)

Directeur des études sociales
du CNOEC

Responsable droit social
Infodoc-experts



Yannick Pagnerre
Professeur agrégé de droit à
l'Université Paris Saclay

2

Sommaire



- En bref
- Focus sur les Accidents du travail : Définition, procédure de reconnaissance et de contestation, conséquences
- Actualité jurisprudentielle

3

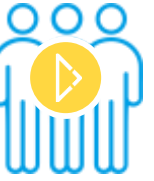


En bref



4

Articulation congés payés et maladie : Mise en demeure de la France par la Commission européenne



Début des
congés payés

**Un report
obligatoire des
congés payés ?**

Maladie au
cours des
congés payés

5



Focus sur les Accidents du travail : Définition, procédure de reconnaissance et de contestation, conséquences

6

Régime des accidents du travail en droit de la sécurité sociale



Régime reposant sur plusieurs fondements

- Théorie du risque
 - Dès lors que l'accident est lié au travail, c'est à la charge de l'entreprise même s'il n'y a pas de faute
- Droit à la santé
 - Dès lors que l'être humain est en cause et que les conditions de travail sont déterminées par l'employeur, l'obligation de sécurité s'applique
- Régime assurantiel
 - Dans une logique de compromis, une partie du préjudice est immédiatement réparé de manière forfaitaire. Le régime est financé par des cotisations uniquement patronales en fonction de la sinistralité du risque ; plus il y a de risques réalisés, plus les cotisations augmentent
 - En cas de faute inexcusable de l'employeur, la réparation est majorée ; en cas de faute inexcusable du salarié, la réparation est minorée

Régime principal

- A défaut de déclaration en AT, l'employeur engage sa responsabilité contractuelle personnelle
- Les AT font partie des risques professionnels, se distinguant des maladies professionnelles et des accidents de trajets

Définition de l'accident du travail (AT)



CSS, art. L. 411-1

- « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail »

La définition mobilise deux critères

- La lésion soudaine survenue à l'occasion du travail
- Le fait dommageable soudain survenu par le fait du travail, même si la lésion intervient tardivement

8

Définition de l'accident du travail (AT)



« Quelle qu'en soit la cause »

- Importe peu la cause de l'accident, qu'elle repose sur une faute de l'employeur, une faute du salarié (comportement violent), le fait du salarié (un malaise), la faute d'un autre salarié, le fait d'un tiers, un fait ou non accidentel, le dysfonctionnement ou la participation d'un bien, etc.
 - Une tentative de suicide en raison de l'imminence d'un licenciement constitue un AT, même si c'est un acte réfléchi (Cass. 2^{ème} civ. 1^{er} juin 2023, n° 21-17804)
 - La fragilité de l'état de santé du salarié, en raison d'un ancien traumatisme, n'a aucune incidence sur la qualification d'AT (Cass. soc. 19 décembre 1991, n° 90-10899)

9

Définition de l'accident du travail (AT)



Quelle que soit la lésion

- Lésion pouvant être indifféremment corporelle ou psychique (ou psychologique)
 - Dommage à une « prothèse » ?
 - Jurisprudence = Non
 - Doctrine administrative = Oui
- Lésion psychologique suppose une manifestation extérieure pathologique (Angoisse, anxiété, dépression, addiction, épuisement ou malaise...)
 - Le « stress » n'est pas suffisant
- La lésion peut être grave ou minime
- La lésion doit être constatée médicalement (certificat médical – CSS, art. L. 441-6, al. 1)

10

Définition de l'accident du travail (AT)



Soudaineté de la lésion

- La qualification d'AT dépend des conditions dans lesquelles la lésion est subie
 - Distinction avec la maladie professionnelle qui est caractérisée par une lésion à évolution lente et progressive en raison de l'exposition répétée à un même fait générateur ou des faits similaires, sans que l'on puisse identifier une origine ou une date certaine
- Un accident est caractérisé par une lésion soudaine, même s'il n'est pas possible de déterminer le fait accidentel originel au temps et au lieu de travail (Cass. 2^{ème} civ. 9 juillet 2020, n° 19-13852)
 - Exemple : Une lombalgie soudaine est un AT
 - Exemple : Maladie « accidentelle », comme une « brutale altération des facultés mentales du salarié » (Cass. 2^{ème} civ. 24 mai 2005, n° 03-30480)

11

Définition de l'accident du travail (AT)

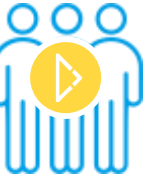


Fait dommageable

- « Quelle que soit la date d'apparition de la lésion »
- C'est l'hypothèse du fait accidentel qui ne fait pas apparaître immédiatement une lésion. L'AT est reconnu « quelle que soit la date d'apparition » de la lésion (Cass. 2^{ème} civ. 22 octobre 2020, n° 19-18477)
 - Exemple : L'infection par un virus peut être un AT s'il est la conséquence d'un fait soudain (crise de paludisme par pique d'insecte)
 - Exemple : Syndrome dépressif réactionnel apparu postérieurement au fait accidentel (traumatisme lié à des faits de violence morale ou physique : Cass. 2^{ème} civ. 15 mars 2012, n° 11-11982)
 - Exemple : Série de faits accidentels survenus à des dates certaines (Cass. soc. 2 avril 2003, n° 00-21768, plusieurs injections vaccinales ayant généré une sclérose en plaques), à ne pas confondre avec la répétition de mouvement à évolution lente

12

Réalité de la lésion



L'évènement doit être traumatogène

- Exemple : le refus d'une demande de formation n'est pas traumatogène pour être à l'origine d'un AT (Cass. 2^{ème} civ. 7 juillet 2016, n° 15-21572)
- Exemple : La réception d'une lettre de convocation à un entretien préalable peut être le fait soudain dommageable, même si la procédure est légitime (Cass. 2^{ème} civ. 28 novembre 2019, n° 18-23987)

13

Professionalité de la lésion



Au temps et au lieu de travail

- Preuve par le salarié : obligation pour le salarié d'apporter la preuve que l'accident est intervenu au temps et au lieu de travail ; lorsque le salarié « est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur » (Cass. 2^{ème} civ. 6 juillet 2017, n° 16-20119)
 - Exemple : Sanitaires, locaux de restauration, parking, voies internes...
 - Exemple : Temps de pause dans l'entreprise, temps de repas dans l'entreprise. Mais l'accident survenu au domicile pendant une astreinte n'est pas un AT (Cass. soc. 2 avril 2003, n° 01-20765)
- Le salarié n'a pas à démontrer le lien de causalité directe avec le travail. Même pendant des heures de délégation, c'est un AT
 - Cass. 2^{ème} civ. 19 octobre 2023, n° 22-13275 : « le malaise [vagal] de la victime était survenu aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé revêtir un caractère professionnel »
- En cas de « rechute », après une guérison apparente ou une consolidation, la preuve est différente : la rechute doit être liée au travail si elle est une aggravation spontanée de la lésion antérieure prise en charge en tant qu'AT (Cass. soc. 19 décembre 2002, n° 00-22482). Ce n'est pas un nouvel accident

14

Les moyens de preuve sont libres

- Les seules déclarations du salarié ne suffisent pas
 - Nécessité d'apporter des éléments objectifs matériellement vérifiables (aveu extrajudiciaire, témoignages, vidéo-surveillance, indices factuels comme le moment constaté par un certificat établi par le SAMU etc.)

Professionnalité de la lésion



Preuve par l'employeur ou la caisse

- La présomption est renversée par la démonstration que l'accident a une cause étrangère au travail. Il ne faut pas démontrer que l'accident « ne peut pas » avoir pour cause le travail, mais identifier clairement la cause étrangère (Cass. 2^{ème} civ. 4 mai 2016, n° 15-1.678 ; Cass. 2^{ème} civ. 11 juillet 2019, n° 18-19160)
- 1^{ère} hypothèse : Conséquence exclusive (et non partielle) des antécédents pathologiques du salarié, ce qui suppose de démontrer l'état préexistant et son évolution en dehors de la relation de travail
 - Exemple : le suicide lié à un état dépressif antérieur et privé (ce qui suppose une expertise médicale et une enquête)
- 2^{ème} hypothèse : Soustraction du salarié à l'autorité de l'employeur (Cass. soc. 10 juillet 2014, n° 13-22248)
 - Tel est le cas si le salarié quitte son poste de travail pour une activité extérieure. Ce n'est pas le cas si le salarié est un état d'ébriété ou sous l'influence de stupéfiant
 - En cas de "rixe", si le différend est professionnel, l'AT est reconnu ; si le différend est purement privé (ce qu'il faut prouver), ce n'est pas un AT (Cass. 2^{ème} civ. 12 juillet 2007, n° 06-17256)

15

Professionnalité de la lésion



En dehors du temps et du lieu de travail

- Le salarié doit apporter la preuve que l'accident est survenu « par le fait du travail », le travail étant la cause directe et immédiate (Cass. 2^{ème} civ. 18 novembre 2010, n° 09-69977)
 - Il convient donc de démontrer le fait dommageable contemporain imputable à l'activité professionnelle (Cass. 2^{ème} civ. 7 avril 2022, n° 20-22657)
 - Exemple : Une vaccination
 - Exemple : Tentative de suicide la veille de l'entretien pour une sanction disciplinaire (Cass. 2^{ème} civ. 24 janvier 2019, n° 17-31282)
 - Exemple : Un choc émotionnel générant un stress post-traumatique (Cass. 2^{ème} civ. 15 juin 2004, n° 02-31194)

16

Extension de la professionnalité



Accident de trajet

- Survenu lors de déplacements rendus nécessaires pour travailler, l'accident se produit sur le trajet protégé sans que le salarié soit sous l'autorité de l'employeur (CSS, art. L. 411-2)
- Le trajet protégé couvre la sortie de la résidence principale (ou assimilée) et le lieu de travail dans le cadre de l'itinéraire habituel (sauf si le détour est justifié par des nécessités essentielles de la vie courante (exemple emmener ses enfants à l'école), en excluant les interruptions, et dans un temps normal au regard des horaires de travail

17

La victime doit apporter la preuve

Si le salarié est indemnisé comme un AT, pour l'employeur, pas de cotisation supplémentaire

Extension de la professionnalité



Accident de mission

- Tout accident subi par un salarié en mission, lorsqu'il effectue un déplacement occasionnel pour le compte de l'entreprise. Il est indifférent que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel, d'un acte de la vie courante ou dans le cadre d'un trajet
 - La seule exception, c'est l'hypothèse où le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel, indépendant de l'emploi
 - Le fait de danser en discothèque ne suffit pas (Cass. 2^{ème} civ. 12 octobre 2017, n° 16-22481)
 - L'accident de ski n'est pas étranger (Cass. 2^{ème} civ. 21 juin 2018, n° 17-15984)

18

Télétravail et accident du travail



C. trav., art. L. 1222-9 : tout accident survenu « sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle » est présumé être un accident de travail

- CA Amiens, 2 septembre 2024, n° 23/00964 : AT survenu pendant la pause déjeuner comme un accident du travail. La salariée, en télétravail, était tombée dans l'escalier de son domicile en descendant pour déjeuner. La Cour a jugé que la pause méridienne, bien que brève, constituait une interruption de courte durée assimilée au temps de travail
- CA Amiens, 15 juin 2023, n° 22/00474 : une chute après la fin de la journée de télétravail n'était pas un accident de travail, la salariée n'étant plus sous la subordination de l'employeur. Alors qu'elle remonte les escaliers de son sous-sol aménagé en bureau dans le cadre du télétravail, après avoir débadgé à 16h01, elle tombe à 16h02 dans ces escaliers
- CA Saint Denis de La Réunion, 4 mai 2023, n° 22/00884 : Le salarié commence à télétravailler, la connexion internet s'est interrompue. Il se rend alors sur la voie publique afin de comprendre d'où vient cette panne. Le poteau électrique, dont les câbles distendus ont été tirés par un véhicule, tombe sur le salarié. Le salarié a cessé sa mission pour motif personnel, aucune obligation ne lui ayant été faite par son employeur de trouver l'origine de la panne ou de renseigner utilement l'opérateur téléphonique. En outre, lors de l'accident, le salarié ne se trouvait pas sous l'aire d'autorité de son employeur, dès lors qu'il ne relevait pas de sa mission inhérente au contrat de travail d'identifier l'origine de la panne informatique
- CA Colmar, 26 juin 2025, n° 23/02870 : Une salariée assiste à une réunion en télétravail. Au cours de la réunion elle pose une question mais considère la réponse de sa direction comme inappropriée. Cette réponse aurait provoqué des vomissements liés à une maladie préexistante. L'employeur conteste la déclaration d'accident du travail. La cour d'appel lui donne raison. La réalité de l'incident est expressément contredite par de nombreuses attestations qui confirment que la salariée avait posé une question « la réponse apportée était non-seulement positive et claire, mais surtout professionnelle, courtoise, dénuée d'animosité et exempte de propos déplacés ou humiliants ». La reconnaissance d'AT est refusée

19

Reconnaissance et contestation de l'AT



4 étapes : Saisine de la caisse primaire, enquête éventuelle, notification de la décision, contestation de la décision

- La reconnaissance de l'AT suppose une saisine de la caisse à la suite de l'information par le salarié et la déclaration par l'employeur
- Lors de cette saisine, une enquête peut être réalisée
- La caisse notifie sa décision qui peut être contestée

20

Première étape : Saisine de la caisse par déclaration



Schéma classique

- Victime informe l'employeur dans la journée de l'AT ou dans les 24h (Si intérimaire, c'est l'entreprise utilisatrice qui relaie à l'ETT)
 - Indication des informations utiles (lieu, moment, circonstances, témoins éventuels)
- Employeur remet la feuille d'AT que le salarié présente au médecin ou à l'hôpital qui dispense les soins
- Certificat médical qui mentionne la lésion, l'état de santé, les conséquences de l'AT et, éventuellement, la durée de l'arrêt de travail
- L'employeur a l'obligation de déclarer l'AT à la caisse dans un délai de 48h

21

Première étape : Saisine de la caisse par déclaration



Déclaration tardive : 2 ans

- Même si la déclaration ne s'est pas réalisée immédiatement, la saisine de la caisse peut intervenir dans un délai de 2 ans à compter du jour de l'accident par le salarié
- La caisse informe ensuite l'employeur (déclaration AT + certificat médical)
 - Si l'information n'est pas réalisée, le manquement de la caisse rend la décision inopposable à l'employeur
- Conséquence pratique : Même si un employeur refuse la déclaration en AT, le salarié peut le faire de droit

22

Déclaration de rechute

- La rechute suppose l'envoi par la victime d'une demande tendant à une nouvelle fixation des réparations motivée par une aggravation de l'infirmité (CSS, art. R. 443-4)
 - Le certificat est envoyé à la Caisse par le médecin traitant

Déclaration de l'AT par l'employeur (CSS, art. L. 441-2)



Obligation : L'employeur ne peut se faire juge du caractère professionnel

- Cass. soc. 14 février 2024, n° 22-18798 : « quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident »
 - En l'espèce, la salariée a fait un malaise lorsqu'elle a comparu devant une instance disciplinaire de l'entreprise
- **L'employeur peut émettre des réserves dans les 10 jours francs** suivants la date de la déclaration (CSS, art. R. 441-6 et R. 441-16, al. 3)
 - Effets : Cela oblige la caisse à mettre en œuvre une procédure d'instruction
 - L'absence de réserve ne vaut pas acceptation implicite. L'employeur pourra ultérieurement contester le caractère professionnel en justice

23

Contenu

- L'employeur ne peut pas se contenter d'affirmer « émettre des réserves » (Cass. 2^{ème} civ. 1^{er} décembre 2011, n° 10-26590)
- L'employeur doit les motiver par des circonstances de temps et lieu, une cause étrangère au travail ou sur la matérialité du fait (Cass. 2^{ème} civ. 11 mai 2023, n° 21-19320), sans avoir à prouver sa motivation à ce stade (Cass. 2^{ème} civ. 23 janvier 2014, n° 12-35003)
- Un doute peut être retenu à défaut de témoins par exemple

Déclaration de l'AT par l'employeur (CSS, art. L. 441-2)



Dispenses

- L'employeur est dispensé faute d'informations sur les circonstances de fait de l'accident
- L'employeur est dispensé en cas d'accident bénin, sans arrêt ni soin (art. L. 441-4)
 - Inscription sur le registre des accidents bénins
 - Cependant, il faut une décision unilatérale de mise en place (avec consultation du CSE) et la preuve de la présence d'un médecin ou secouriste

Sanctions

24

- Même si déclaration tardive = Amende de 4^{ème} classe
- Condamnation de l'indu correspondant aux dépenses de la caisse.
 - Les sanctions ne sont écartées qu'en cas de « bonne foi » (Cass. 2^{ème} civ. 24 septembre 2020, n° 19-17073)
- A défaut de déclaration, le salarié peut agir en responsabilité contractuelle contre l'employeur sur le fondement du droit commun (2 ans à compter de la réalisation de l'entier dommage... Cass. soc. 15 novembre 2001, n° 99-21638) voire pour "perte de chance" de pouvoir bénéficier des prestations de SS (Cass. 2^{ème} civ. 12 septembre 2012, n° 11-15534)

Deuxième étape : Enquête de la caisse



La caisse dispose d'un délai de 30 jours pour réaliser des actes d'instruction (CSS, art. R. 441-7 et s.)

- Reconnaître un AT sans engager de mesures d'instruction est possible en l'absence de réserve dans la déclaration d'AT
- En cas de réserves, l'instruction est obligatoire. En cas de décès et de rechute (avec un délai de 60 jours), aussi

25

L'instruction impose le respect d'un principe du contradictoire, à défaut duquel la reconnaissance de l'éventuel caractère professionnel est inopposable à l'employeur

Deuxième étape : Enquête de la caisse



Modalités de l'instruction

- Envoi par la caisse d'un questionnaire sur les circonstances ou la cause de la lésion aux deux parties (Cass. 2^{ème} civ. 29 mai 2019, n° 18-17099)
 - Délai d'instruction passe alors à 90 jours
- Délai de 20 jours pour les parties afin de retourner le questionnaire.
- Actes d'enquête complémentaire possibles qui peut être administrative ou de terrain, une procédure d'expertise médicale (médecin-conseil du service de contrôle) en cas de doute sur l'imputabilité de la lésion à l'accident
 - L'employeur ne peut pas exiger sa mise en œuvre ou sa présence (Cass. 2^{ème} civ. 4 février 2010, n° 09-10584)

26

Deuxième étape : Enquête de la caisse



Issue de l'instruction

Avis de clôture

- Avant de notifier la décision, la caisse adresse un avis de clôture d'instruction aux deux parties les invitant à prendre connaissance du dossier
- En cas d'intérim, l'information est donnée aussi à l'entreprise utilisatrice
- Indication de la période pendant laquelle les parties peuvent consulter le dossier et émettre des observations
- L'avis est envoyé 10 jours francs avant la période de consultation

27

Mise à disposition du dossier

- Permettre aux parties de formuler des observations sur les éléments collectés pendant l'enquête
- Consultation au siège de la caisse, sans une obligation de communication des pièces (Cass. 2^{ème} civ. 5 avril 2007, n° 06-13663)
- Délai de consultation pour observation : 10 jours. Au-delà, simple droit de consultation
- Le dossier médical comprend : DAT, certificats médicaux, constats factuels, informations données aux parties, les éléments communiqués sur les risques professionnels dans l'entreprise (caisse régional - CARSAT)
 - L'employeur n'a pas accès, à ce stade, aux éléments couverts par le secret médical ! Ex. Rapport d'autopsie (Cass. 2^{ème} civ. 3 avril 2025, n° 22-22634)

Troisième étape : Notification de la décision



Obligation de notification de la décision de reconnaissance ou de refus de la caisse aux deux parties à la fin de l'instruction

En cas d'omission

- Reconnaissance implicite du caractère professionnel pour le salarié
- Contestation possible sans délai pour l'employeur

Contenu : voies et délais de recours ; motifs (ce qui n'exclut pas l'envoi de lettres types) dénomination de l'organisme. A défaut, contestation possible sans délai

Décision de reconnaissance

- Soit décision expresse, soit décision implicite à l'issue de la période d'instruction
- Toute prise en charge est rétroactive

Décision de refus : A l'égard du salarié, pratique possible d'une décision de « refus provisoire »

- Le salarié peut adresser une nouvelle demande. Mais pour l'employeur, le refus a un effet définitif. Conséquence : pratique des caisses ne notifiant pas le refus à l'employeur... pour éviter l'opposabilité du caractère définitif

Décision de consolidation ou de guérison

- Caisse se prononce sur la base du certificat médical et l'avis du médecin conseil
- La décision de consolidation est importante pour la fixation du taux d'incapacité permanente
- La décision est notifiée au salarié et à l'employeur

28

Quatrième étape : Contestation de la décision

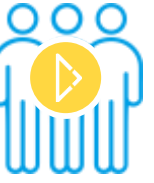


Toute décision susceptible de faire grief est sujette à contestation par l'employeur ou le salarié : reconnaissance ou refus d'AT, consolidation ou rechute.

- Décision de reconnaissance : contestation par l'employeur pour établir soit l'absence de caractère professionnel, soit – le plus courant – l'inopposabilité de la décision
 - Action portée d'abord devant la CRA dans un délai de 2 mois (CSS, art. R. 142-1), puis devant le TJ
 - En cas d'action en inopposabilité, droit de saisir le TJ directement pendant une durée de 5 ans
- Décision de refus : contestation par le salarié devant la CRA, puis TJ
 - L'employeur n'a rien à craindre car la décision de refus est définitive
- Décision de consolidation et taux d'IPP : Contestation devant la Commission médicale de recours amiables (CMRA) dans un délai de 2 mois
- La caisse adopte une nouvelle décision
 - Employeur et salarié peuvent contester devant le TJ dans un délai de 2 mois
 - Aménagement de la procédure pour préserver le secret médical (médecin mandaté par l'employeur)

29

Effets des AT



Deux effets majeurs

- Sur les cotisations versées
- Sur les prestations fournies
 - Indirectement, cela a un impact en droit du travail

30

Effets des AT



Sur les cotisations versées

- En matière de tarification des AT, la CARSAT notifie un nouveau taux qui peut être contesté
- Rappels : Il est appliqué un taux spécifique attribué à chaque établissement avec un taux brut en fonction du nombre total de salariés.
 - Soit le mode de tarification est collectif pour les établissements de moins de 20 salariés
 - Soit il est individuel au-delà 150 salariés
 - Soit mixte (une fraction taux collectif et du taux individuel).
 - Le taux brut dépend des secteurs d'activité avec un « code risque » (arrêté du 17 octobre 1995)

31

Effets des AT



Le taux collectif est « majoré » en cas de « risques exceptionnels » avec un cotisation supplémentaire.

- Le taux collectif est « réduit » en cas de plan de prévention caractérisant un « effort soutenu » (CSS, art. L. 242-7).

Le taux individuel repose une évaluation du coût des risques professionnels imputés au « compte employeur » (nombre de risques réalisés, masse salariale, coût de l'incapacité temporaire et de l'incapacité permanente)

- Par conséquent, la déclaration d'AT n'a réellement d'impact pour les entreprises qui sont soumises totalement ou partiellement à un taux individuel

Le taux de cotisation est fixé annuellement

- Possibilité de le contester dans un délai de 2 mois à compter de la notification de sa mise à disposition (électronique)
- Le taux devient définitif pour l'année en cause. Mais en cas d'imputation des conséquences d'un AT, droit de saisir le juge et en cas d'inopposabilité, il est demandé la révision du taux et le remboursement des sommes
- La procédure est complexe : en cas de décision de justice, il convient de saisir la juridiction de la tarification dans un délai de deux mois. Le taux modifié est notifié à la CARSAT et il faut demander à l'URSSAF le remboursement

32

Effets des AT



Effets sur les prestations

- Classiquement, la caisse donne des prestations en nature (soins et médicaments) et en espèces à la victime (IJSS, capital ou rente en cas d'IP). Les prestations de prévoyance et l'obligation légale de maintien du salaire ont vocation à s'appliquer
- Bénéfice d'une immunité civile à l'égard de l'employeur : la victime ne peut pas intenter d'action contre l'employeur pour obtenir la réparation des autres préjudices non indemnisés (CSS, art. L. 451-1)
- La seule exception est en cas de faute inexcusable de l'employeur. L'action est recevable même si l'AT n'a pas été reconnu à l'origine en raison d'une inopposabilité ou d'une décision de refus. L'action doit être intentée dans un délai de deux
- Rappel : La faute inexcusable implique de prouver que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver
- Pour la réparation des préjudices, les sommes sont avancées par la caisse qui agit ensuite contre l'employeur

33

Effets des AT



Effets en droit du travail

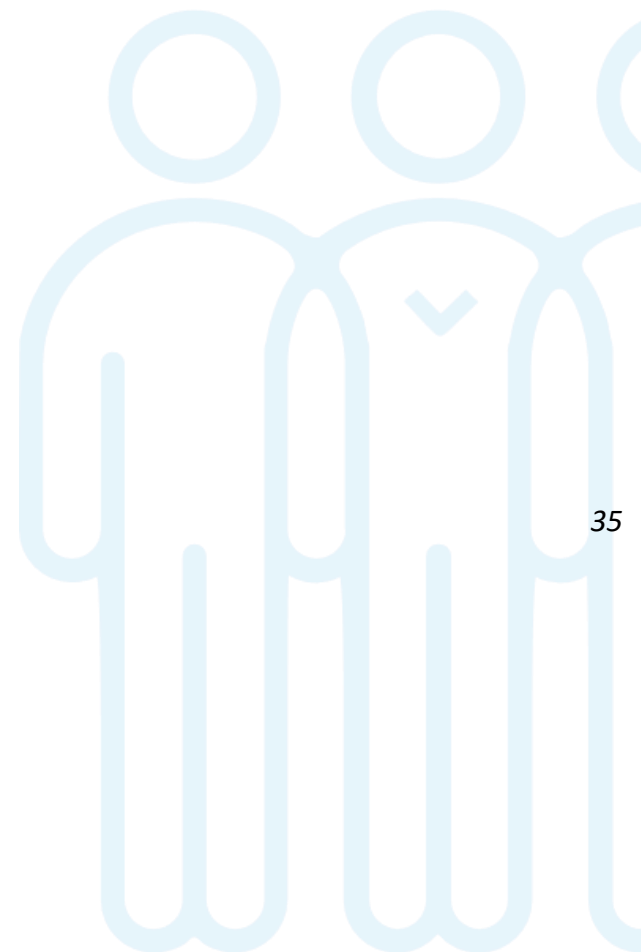
- Même s'il y a une autonomie en droit du travail et en droit de la sécurité sociale, la frontière n'est pas étanche
 - Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-22782 : Lorsqu'un accident du travail a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient, en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident
- Attention donc aux conséquences pour la protection contre le licenciement lors de l'arrêt de travail, pour le régime de l'inaptitude, pour le régime des congés payés, pour les périodes assimilés à du temps de travail effectif (exemple épargne salariale), etc.

34



Actualité jurisprudentielle

35



Avis du médecin du travail : aptitude partielle, inaptitude totale



Cass. soc. 11 juin 2025, n° 24-13083

- Il résulte de la combinaison des articles L. 4121-1, L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail
- Si le MT recommande l'aide d'un chariot électrique et qu'il en avise l'employeur, celui-ci doit équiper le poste de travail

36

Avis du médecin du travail : aptitude partielle, inaptitude totale



Cass. soc. 11 juin 2025, n° 24-15297

- Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas tenu, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant au reclassement

37

Rupture du CDD pour faute grave



Cass. soc. 11 juin 2025, n° 23-22432

- En cas de rupture du CDD pour faute grave, la procédure de licenciement ne s'applique pas, seule la procédure disciplinaire est applicable
- Ecrite et motivée, la décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2. Pas de lettre RAR nécessairement
- Conséquence = Transaction après une rupture remise contre récépissé : valable

38

Preuve : Enquête interne et droit d'accès aux mails professionnels



Cass. soc. 18 juin 2025, n° 23-19022

- **Enquête interne** : En cas de licenciement d'un salarié en raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes ou à connotation sexuelle, il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante d'une enquête interne produite par l'employeur, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties
- Est injustifié le licenciement d'un salarié soupçonné de harcèlement alors que l'analyse du rapport d'enquête interne révèle que des témoignages ont été tronqués, que des témoignages ont été omis, que les faits seraient établis sans témoins directs, que des noms avaient été caviardés, que rien n'expliquait l'anonymat...
- **RGPD et mails** : 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
- L'abstention fautive, sans explication, justifie l'octroi de dommages-intérêts

39

Rupture conventionnelle et faute grave : Articulation et conciliation



Cass. soc. 25 juin 2025, n° 24-12096

- 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 rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période
 - Toutefois, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, 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 rupture conventionnelle, 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

40

Prise d'acte et préavis : Nouvelle solution



Cass. soc. 25 juin 2025, n° 21-16745

- La prise d'acte de la rupture du contrat qui n'est pas justifiée produit les effets d'une démission. Il en résulte que le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du Code du travail
 - Toutefois, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié s'étant trouvé, du fait de sa maladie, dans l'incapacité d'effectuer le préavis

41

Pourboires et cotisations sociales



Cass. 2^{ème} civ. 5 juin 2025, n° 23-13543

- Il résulte de la combinaison des articles L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et L. 3244-1 du Code du travail que les sommes volontairement remises à titre de pourboires par les clients à destination du personnel en contact avec la clientèle sont soumises à cotisations sociales dès lors qu'elles sont remises à l'employeur pour qu'il les reverse au personnel
 - Cf., Cass. Crim. 1^{er} décembre 2015, n° 14-85480 : Attention au travail dissimulé

42

Repos compensateur et prescription



Cass. soc. 25 juin 2025, n° 23-19887

- L'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail
- Elle a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail

43



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Merci de votre attention

