

Jurisprudence sociale Lamy

Rompre un CDD sur le fondement de la force majeure : un pari risqué

Par Sébastien Demay, Avocat en droit social, Cabinet Sekri Valentin Zerrouk

**La stricte séparation entre droit de la sécurité sociale et droit du travail
en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle**

**Quand la « disponibilité contraignante » vaut travail : la CJUE confirme
sa définition du temps de travail**

**Salaires versés volontairement en l'absence de travail : pas toujours
de répétition de l'indu !**

Le contentieux du contrôle Urssaf saisi par le CRPA

Abréviations

CSE : conseil économique et social

JSL : Jurisprudence sociale Lamy

SSL : Semaine sociale Lamy

Classification des arrêts de la Cour de cassation :

FP : formation plénière

FS : formation de section

F : formation restreinte

R : arrêt destiné au Rapport annuel de la Cour de cassation

B : arrêt publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation

D : arrêt non publié

Références de codes :

C. trav. : Code du travail

CSS : Code de la sécurité sociale

C. civ. : Code civil

CPC : Code de procédure civile

C. pén. : Code pénal

C. pr. pén. : Code de procédure pénale

Références de jurisprudence :

Cass. soc. : Cour de cassation chambre sociale

Cass. crim. : Cour de cassation chambre criminelle

Cass. ass. plén. : Cour de cassation assemblée plénière

Cass. 1^{re} civ. : Cour de cassation première chambre civile

Cass. 2^e civ. : Cour de cassation deuxième chambre civile

CE : Conseil d'État

Cons. const. : Conseil constitutionnel

CJUE : Cour de justice de l'Union européenne

CEDH : Cour européenne des droits de l'Homme

TJ : tribunal judiciaire

Cons. prud'h. : conseil de prud'hommes

CA : cour d'appel

CAA : cour administrative d'appel

Nous remercions d'avoir participé à ce numéro :

- Justine Baux, Avocate, CGR Avocats

- Alexandre Bensoussan, Avocat associé, CGR Avocats

- Sébastien Demay, Avocat en droit social, Cabinet Sekri Valentin Zerrouk

- Delphine Julien-Paturle, Juriste en droit social

- Jean-Philippe Lhernould, Professeur de droit privé, Faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers

- François Taquet, Professeur de droit social (IESEG, SKEMA BS), Avocat spécialiste en droit du travail et protection sociale, Directeur scientifique du réseau international d'avocats GESICA

- Thomas Vaccaro, Avocat, Vaughan Avocats

Cabinet de curiosités

« *La curiosité est une gourmandise ; voir, c'est dévorer* ».
Victor Hugo, *Les Misérables*



Gwenaëlle Marie
Rédactrice en chef

Notre rubrique « L'insolite » met en avant régulièrement des décisions aux faits surprenants. Tenez cette quinzaine, nous relatons une affaire dans laquelle une salariée protégée a continué à percevoir sa rémunération pendant près de deux ans après son licenciement, notifié en violation du statut protecteur, c'est-à-dire sans demande d'autorisation de l'inspection du travail (Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-11.399). Les explications de cet imbroglio juridique sont à retrouver dans l'article de Jean-Philippe Lhernould : « Salaires versés volontairement en l'absence de travail : pas toujours de répétition de l'indu ! ».

Autre étonnement de prime abord avant de lire les développements du cabinet CGR Avocats commentant la décision de la CJUE du 9 octobre dernier : la « disponibilité contraignante » est consacrée comme critère d'identification du temps de travail, indépendamment de toute prestation effective, ici dans le cadre d'un temps de trajet entre deux sites distincts (CJUE, 6^e ch., 9 oct. 2025, n° C-110/24).

Voici ainsi deux exemples où en l'absence de prestation effective de travail, il y a eu ou il devrait y avoir eu rémunération.

Bonne lecture !

UNE

Covid-19 / Force majeure / Rupture du CDD

Rompre un CDD sur le fondement de la force majeure : un pari risqué

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-13.962 FS-B

.....p. 3

À LA COUR DE CASSATION

AT-MP

La stricte séparation entre droit de la sécurité sociale et droit du travail en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900 FS-B

.....p. 7

À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

Temps de travail / Temps de trajet

Quand la « disponibilité contraignante » vaut travail : la CJUE confirme sa définition du temps de travail

CJUE, 6^e ch., 9 oct. 2025, n° C-110/24

.....p. 10

L'INSOLITE

Documents de fin de contrat / Répétition de l'indu

Salaires versés volontairement en l'absence de travail : pas toujours de répétition de l'indu !

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-11.399 F-D

.....p. 17

LA JURISPRUDENCE DES CONTRÔLES URSSAF

Contrôle Urssaf

Le contentieux du contrôle Urssaf saisi par le CRPA

CA Fort-de-France, ch. soc., 30 sept. 2025, n° 24/00047

.....p. 20

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pôle emploi

L'entretien systématique n'intervient pas la 3^e année de la date anniversaire du dernier changement de position mais au cours de la 4^e année

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-13.368 F-D

.....p. 24

Ouvriers du bâtiment (plus de 10 salariés)

Classification des diplômés de niveau IV après 18 mois : l'accès au niveau III ne demande pas de justification des aptitudes et capacités professionnelles

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-17.052 F-D

.....p. 24



Retrouvez votre revue en avant-première sur **liaisons-sociales.fr**

■ COVID-19 / FORCE MAJEURE / RUPTURE DU CDD

617-1 Rompre un CDD sur le fondement de la force majeure : un pari risqué

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-13.962 FS-B

Doit être considérée comme abusive la rupture d'un contrat à durée déterminée reposant sur une force majeure motivée par la pandémie de Covid-19, dès lors que la salariée n'avait pas cessée l'intégralité de ses missions et que des annonces des instances gouvernementales avaient été prononcées en amont de l'extension des textes autorisant le recours au dispositif d'activité partielle pour les contrats à durée déterminée.

SEKRI
VALENTIN
ZERROUK



Sébastien
Demay
Avocat
en droit social,
Cabinet Sekri
Valentin Zerrouk

Licenciement d'une salariée en CDD pour force majeure liée à la pandémie de Covid-19

La salariée, engagée en contrat à durée déterminée le 20 janvier 2020, occupait en dernier lieu les fonctions de gestionnaire crédit client. L'employeur a notifié à la salariée, le 19 mars 2020, la rupture de son contrat de travail pour force majeure du fait de la pandémie de Covid-19.

Force majeure non reconnue

Pour critiquer l'arrêt de la cour d'appel qui avait estimé la rupture du CDD non justifiée, l'employeur faisait d'abord valoir que le fait que le gouvernement ait mis en place diverses mesures pour que les entreprises maintiennent les contrats de travail était inopérant, considérant qu'il devait simplement être recherché

par les juges si la société ne s'était pas trouvée empêchée de fournir du travail par la fermeture de l'entreprise imposée par la décision gouvernementale du 14 mars 2020.

L'employeur estime par ailleurs qu'à la date de la rupture anticipée du contrat de travail, intervenue le 19 mars 2020, le dispositif d'activité partielle n'était pas applicable aux CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité et que, dans ces conditions, l'extension du dispositif intervenu dans le cadre du décret n° 2020-335 du 25 mars 2020 ne saurait être regardé comme prévisible à la date de rupture du contrat de travail.

Il prétendait ensuite que la fermeture des bars, cafés, cantines scolaires, qui étaient le cœur de la clientèle de la salariée, aurait eu pour conséquence la cessation quasiment complète de l'activité de cette dernière, rendant impossible la réalisation de ses fonctions de gestion des encaissements et des factures, des crédits

clients et des recouvrements. Il reproche notamment à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si la société n'avait pas été dans l'incapacité de fournir à la salariée le travail convenu contractuellement.

L'employeur considère enfin que la durée de fermeture était indéterminable, au motif que la fermeture des entreprises concernées avait été décidée le 14 mars 2020 « jusqu'à nouvel ordre », et que le caractère temporaire de la fermeture serait donc inopérant.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en prenant appui, d'une part, sur l'article L. 1243-1 du Code du travail qui dispose que « 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 » et, d'autre part, sur l'article 1218 du Code civil qui qualifie de force majeure tout « 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 ».

Rappelant alors les éléments de fait sur lesquels les juges du fond se sont reposés pour considérer que la rupture anticipée du CDD pour force majeure n'était pas justifiée, elle rejette le moyen au motif que les juges du fond ont relevé une baisse significative du chiffre d'affaires et non un arrêt total, outre que la salariée avait des missions essentiellement administratives et financières dont il n'était pas établi qu'elles avaient toutes cessé en raison des mesures prises par le gouvernement. Partant, la cour d'appel a considéré que l'employeur avait la possibilité d'exécuter son obligation de fournir une prestation de travail à la salariée.

La Cour régulatrice prononce par ailleurs le rejet du pourvoi aux motifs que le gouvernement avait mis en place des dispositifs visant à sauvegarder les emplois qui, nonobstant qu'ils fussent postérieurs à la notification de la rupture, demeureraient prévisibles au vu des annonces effectuées par les instances gouvernementales en amont du décret n° 2020-335 du 25 mars 2020.

Quelles limites à la force majeure ?

Le contrat de travail crée trois obligations contractuelles : la première, à la charge du salarié, consistant à accomplir la prestation de travail ; les deux autres, à la charge de l'employeur, lui imposant de fournir cette prestation de travail et de rémunérer le salarié (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-45.298 ; Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-14.237 ; Cass. soc., 21 sept., 2022, n° 21-16.821).

La question posée aux juges était de savoir si le Covid-19 pouvait revêtir la qualification de cas de force majeure, afin de déterminer si l'employeur était autorisé à rompre le contrat de travail à durée déterminée de la salariée sur ce fondement.

La force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur aux parties ayant pour effet de rendre impossible la

poursuite du contrat de travail (Cass. ass. plén., 14 avr. 2006, n° 04-18.902 ; Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-17.726). Il s'agit de critères cumulatifs. Il s'ensuit que le cas de force majeure, outre le fait de réunir les trois critères précités, doit empêcher l'exécution de l'obligation de l'employeur de fournir une prestation de travail, ce qui n'était manifestement pas le cas en l'espèce, dès lors que la cour d'appel a relevé une simple baisse de chiffre d'affaires, mais pas un arrêt total de l'activité et l'absence de preuve d'une cessation des activités exercées par la salariée.

La solution apparaît justifiée, même s'il n'est pas possible de lui donner une portée générale et absolue. La Cour de cassation statue dans une espèce en particulier, sur le fondement des constatations factuelles réalisées par les juges du fond. De plus, force est de souligner que cette solution relève que l'empêchement dont se prévalait l'employeur était temporaire. Toutefois, il est utile de rappeler qu'une impossibilité partielle et limitée dans le temps affectant l'obligation de fournir une prestation de travail au salarié ne saurait fonder la rupture anticipée du contrat de travail pour cause de force majeure (Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.096).

Les Hauts magistrats prononcent également le rejet du pourvoi au motif que le gouvernement avait mis en place le dispositif d'activité partielle qui, nonobstant qu'il fût postérieur à la notification de la rupture, demeurerait prévisible au vu des annonces faites par les instances gouvernementales.

Ici, il s'agit du caractère classique d'irrésistibilité qui fait l'objet d'une appréciation *in abstracto* circonstancielle. En l'espèce, ce caractère n'a pu être retenu par les juges du fond, dès lors que le gouvernement a instauré des dispositifs permettant d'affronter une baisse d'activité dans l'entreprise. La sévérité de l'arrêt est patente au travers de la motivation de l'arrêt d'appel qui retient que l'extension du dispositif d'activité partielle est certes postérieure à la notification de la rupture, mais était « très largement prévisible au vu des annonces en ce sens effectuées par les instances gouvernementales en amont du décret ».

Une ligne jurisprudentielle difficile à appréhender

En politique juridique, une telle solution adoptée par la Cour de cassation peut se comprendre au regard, notamment, de la tendance prétorienne refusant la caractérisation d'un cas de force majeure en présence de simples difficultés économiques d'une entreprise (Cass. soc., 28 avr. 1986, n° 84-40.538 ; Cass. soc., 20 févr. 1996, n° 93-42.663).

Néanmoins, quelle portée donner à cette partie de l'arrêt rendu par les Hauts magistrats ? Peut-on refuser, en toute hypothèse, de reconnaître un cas de force majeure en matière sociale eu égard aux mesures instaurées par le gouvernement de l'époque, ainsi que l'a jugé la cour d'appel ? Le fait que la Cour de régulation l'ait accordée dans la présente apparaît captieux.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rouen, 26 octobre 2023), Mme [P] a été engagée en qualité de gestionnaire crédit client par la société Sysco France par contrat de travail à durée déterminée du 20 janvier au 31 décembre 2020.

2. Le 19 mars 2020, l'employeur a notifié à la salariée la rupture du contrat de travail pour force majeure.

3. Le 3 août 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande au titre de la rupture de son contrat de travail.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée certaines sommes au titre des salaires jusqu'au terme du contrat et d'indemnité de précarité, alors :

« 1° / que 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 ; qu'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 ; qu'il résulte des propres constatations de la cour d'appel que lui était extérieur et n'était pas prévisible pour l'employeur lors de la signature du contrat à durée déterminée de la salariée le 14 janvier 2020, l'événement de situation sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie de Covid 19 ayant entraîné la décision gouvernementale consécutive du 14 mars 2020, de fermeture jusqu'à nouvel ordre de tous les lieux recevant du public non indispensables à la vie du pays, compte tenu de l'activité de l'employeur dans la production et la distribution de produits alimentaires frais, surgelés et d'épicerie pour la restauration professionnelle ; qu'en retenant que la rupture anticipée du contrat de travail de la salariée conclu pour une durée déterminée n'était pas justifiée par un cas de force majeure aux motifs inopérants que le gouvernement avait mis en place diverses mesures permettant aux entreprises de maintenir les contrats de travail, lorsqu'il lui appartenait seulement de rechercher si la société Sysco France ne s'était pas trouvée empêchée d'exécuter son obligation de fournir du travail à la salariée par cette fermeture, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1243-1 du code du travail et 1218 du code civil ;

2° / que 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 ; qu'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 ; que l'existence de mesures appropriées permettant au débiteur de s'exécuter s'apprécie à la date de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'à la date de la rupture du contrat de travail de la salariée par la société, le 19 mars 2020, le dispositif d'activité partielle n'était pas applicable aux contrats à durée déterminée conclus pour un accroissement temporaire d'activité ; qu'en jugeant néanmoins que l'extension de ce dispositif intervenue en vertu du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, excluait que la rupture anticipée du contrat de travail de la salariée soit justifiée par un cas de force majeure au motif inopérant que cette extension était prévisible à la date de la rupture du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 1243-1 du code du travail et 1218 du code civil ;

3° / que 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 ; qu'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 ; que la société Sysco France faisait valoir que la fermeture le 14 mars 2020 jusqu'à nouvel ordre de tous les lieux recevant du public, non indispensables à la vie du pays, concernant notamment les restaurants, bars et cafés, ainsi que la fermeture le 16 mars 2020 de toutes les cantines scolaires, lesquels constituaient le cœur de sa clientèle, avaient eu pour conséquence la cessation de la quasi-totalité de son activité et l'impossibilité pour la salariée d'effectuer ses fonctions de gestion des encaissements et des factures, des crédits clients et des recouvrements, faute de pouvoir entrer en contact avec lesdits clients ; qu'en se bornant à relever que l'activité de la société n'avait pas totalement cessé et que la salariée avait des missions essentiellement administratives et financières, dont il n'était pas établi qu'elles avaient toutes cessé pendant le confinement, pour en déduire que la rupture anticipée de son contrat de travail n'était pas justifiée par un cas de force majeure, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la société Sysco n'avait pas été dans l'impossibilité de fournir à la salariée le travail contractuellement convenu, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1243-1 du code du travail et 1218 du code civil ;

4° / que 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 ; qu'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 ; que la société Sysco France faisait valoir que la fermeture le 14 mars 2020 de tous les bars, cafés et restaurants, et la fermeture le 16 mars 2020 de toutes les cantines scolaires, avaient été décidées pour une durée indéterminable, la durée initiale de 15 jours prévue étant reconductible ; que la cour d'appel a elle-même constaté que cette fermeture avait été décidée le 14 mars 2020 "jusqu'à nouvel ordre" ; qu'en se fondant sur le caractère temporaire de la fermeture des établissements ouverts au public pour en déduire que la rupture anticipée du contrat de travail de la salariée conclu pour une durée déterminée, n'était pas justifiée par un cas de force majeure, sans rechercher, comme elle y était invitée, si à la date de l'annonce des mesures gouvernementales de fermeture des cantines, cafés bars et restaurants, les 14 et 16 mars 2020, la société Sysco France était en mesure de savoir que les fermetures seraient temporaires et d'une durée inférieure à la durée limitée du contrat de travail de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1243-1 du code du travail et 1218 du code civil. »

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1243-1 du code du travail, 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.

6. Aux termes de l'article 1218, alinéa 1^{er}, du code civil, 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.

7. La cour d'appel a constaté qu'en conséquence de la situation sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie de Covid-19 et des décisions gouvernementales consécutives, l'employeur avait subi une baisse significative de son activité au cours des semaines de confinement et non un arrêt total, que la salariée, engagée en qualité de gestionnaire de crédit pour une période expirant le 31 décembre 2020, avait des missions essentiellement

administratives et financières, dont il n'était pas établi qu'elles avaient toutes cessé en raison des mesures de confinement. Elle a relevé que l'empêchement était temporaire.

8. La cour d'appel a ajouté que le gouvernement avait mis en place un dispositif exceptionnel de report de charges fiscales et sociales, de soutien au report d'échéances bancaires et de garanties de l'État, afin que personne ne soit laissé sans ressources et de permettre de sauvegarder des emplois. Elle a précisé que le dispositif de chômage partiel avait été massivement élargi et ouvert aux salariés en contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité par décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et que si cette extension était postérieure à la notification de la rupture, elle était très largement prévisible au vu des annonces en ce sens effectuées par les instances gouvernementales en amont du décret.

9. La cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que l'employeur ne pouvait pas invoquer la force majeure pour rompre le contrat de travail à durée déterminée.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sysco France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Sysco France ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le huit octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.



Liaisons Sociales

La solution d'information incontournable dédiée au droit social

Simplifiez votre quotidien avec des contenus experts,
des outils pratiques et une actualité en continu
pour les professionnels RH et les acteurs du CSE.

Une solution

LAMY LIAISONS | KARNOV
GROUP

Lamy Liaisons - Immeuble Euroatrium - 7, rue Emmy Noether - CS 90021 - 93588 SAINT-OUEN CEDEX - www.lamy-liaisons.fr SAS au capital de 14 500 000 € -
SIREN 480 081 306 RCS BOBIGNY - TVA FR 55 480 081 306 - code APE 58.14Z

Pour en savoir plus :
lamy-liaisons.fr/liaisons-sociales



À la Cour de cassation

■ AT-MP

616-2 La stricte séparation entre droit de la sécurité sociale et droit du travail en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle

VAUGHAN
AVOCATS



Thomas Vaccaro
Avocat,
Vaughan Avocats

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900 FS-B

Dans une décision du 10 septembre 2025 (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900), la Cour de cassation précise que la prise en charge d'un 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. 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.

Les faits, les prétentions des parties et la décision

Une salariée a été mise à disposition d'une société par contrat de mission. Elle saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée ainsi qu'une demande de prononcé de la nullité de son licenciement, intervenu alors qu'elle était en arrêt de travail prise en charge par la CPAM comme faisant suite à un accident du travail.

L'affaire est portée devant la Cour d'appel de Rouen qui confirme le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a requalifié le contrat

de mission en contrat à durée indéterminée et, statuant à nouveau, dit que la rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en un licenciement nul, comme la salariée le sollicitait.

Cette dernière se pourvoit en cassation, reprochant à la cour d'appel d'avoir écarté l'origine professionnelle de son arrêt de travail alors même que la CPAM avait reconnu l'existence d'un accident du travail. Ainsi selon la salariée, en retenant qu'aucun élément ne permettait de corroborer la réalité de l'accident du travail, la cour d'appel avait violé les dispositions des articles L. 226-9 et L. 226-13 du Code du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Selon elle :

- la prise en charge d'un 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 de sorte qu'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 ;
- en l'espèce la cour d'appel a bien pris en considération la prise en charge de l'accident du travail par la CPAM mais a justement relevé que si la salariée établissait avoir appelé le Samu en indiquant avoir fait une chute de quatre marches et avoir été conduite à l'hôpital en ambulance, il n'était produit aucune attestation de témoins, aucune indication quant aux circonstances exactes de l'accident et qu'il était uniquement fait état de douleurs lombaires avec des fourmis dans la jambe gauche, à l'exclusion de toute autre lésion physique visible, sachant qu'il n'avait été retrouvé au scanner aucune fracture, aucune luxation, ni même aucun hématome paravertébral, de sorte qu'elle put en déduire que l'existence d'un accident du travail n'était pas établie.

La portée de la décision

Au-delà des rapports entre droit du travail et droit de la sécurité sociale, tout l'enjeu de cette décision du 10 septembre 2025 réside dans la question du bénéfice, ou non, de la protection accordée par le Code du travail aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En effet, le code prévoit tout une série de dispositions très protectrices pour ces salariés.

Ainsi, au cours de la période de suspension du contrat de travail pour arrêt de travail faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie « soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie » (C. trav., art. L. 1226-9). Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ce principe est nulle (C. trav., art. L. 226-13).

La conséquence de la nullité est connue et sans appel : la réintégration du salarié à son poste ou à défaut le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (C. trav., art. L. 235-3-1).

Ces dispositions visent tout type de rupture et non pas seulement le licenciement. En l'espèce, la requalification du contrat de mission entraîne l'application des règles relatives à la rupture des contrats à durée indéterminée. Dès lors, la rupture intervenue pendant la période de protection sera nécessairement nulle (Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 18-15.972).

Reste à déterminer dans quelles conditions la protection joue-t-elle. C'est là tout l'intérêt de cette décision.

Tout d'abord, il est acquis que la protection ne joue que si l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident (Cass. soc., 18 oct. 1989, n° 85-41.935). Le juge doit alors se placer à la date de l'envoi de la lettre de licenciement pour déterminer si, à ce moment précis, l'employeur avait ou non connaissance de l'accident ou de la maladie professionnelle.

De la même manière, la protection ne nécessite pas que le salarié ait saisi au préalable les organismes de protection sociale d'une demande de reconnaissance de l'existence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Autrement dit, il appartient au juge de déterminer si l'accident ayant donné lieu à un arrêt de travail « classique » est d'origine professionnelle ou non pour, le cas échéant, faire valoir les dispositions protectrices du Code du travail (Cass. soc., 23 nov. 1994, n° 91-41.888).

C'est sans doute cet aspect des interactions entre droit de la sécurité sociale et droit du travail qui est le plus difficile à concevoir puisque des mêmes faits sont susceptibles d'avoir deux qualifications différentes.

La jurisprudence de la Cour de cassation a depuis longtemps posé comme principe le fait que la seule prise en charge de l'arrêt de travail par la CPAM ne suffit pas à démontrer un lien de causalité entre l'évènement (l'accident ou la maladie) et l'arrêt de travail (Cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-40.711). Selon la Cour de cassation donc, la prise en charge (ou non) par la CPAM ne constitue qu'un indice pour démontrer ce lien de causalité.

Pour autant, la Cour de cassation s'était récemment prononcée sur les mêmes rapports entre droit de la sécurité sociale et droit du travail, s'agissant de l'origine professionnelle de l'incapacité constatée par le médecin du travail. En effet, cette dernière a considéré que « Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle 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 alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'incapacité et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie » (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782).

L'office du juge était donc cantonné à la question de savoir s'il existe un lien entre l'accident ou la maladie professionnelle et l'incapacité de sorte que ce dernier devait nécessairement tenir compte de la décision de la CPAM devenue définitive.

Dans son avis, l'avocate générale référendaire considérait qu'une solution identique devait être retenue en l'espèce dès lors que la décision de la CPAM était devenue définitive faute de contestation de la part de l'employeur (avis de Mme Roques, avocate générale référendaire, arrêt n° 799 du 10 sept. 2025 (FS-B) – chambre sociale, pourvoi n° 24-12.900).

Ce n'est pas le point de vue de la Cour de cassation. Elle consacre une véritable indépendance entre droit de la sécurité sociale et droit du travail, à contre-courant de sa solution de 2024.

Ainsi, le juge peut totalement se délier de la décision même définitive rendue par la CPAM et, au regard de son analyse des faits, décider que l'accident ou la maladie n'a pas d'origine professionnelle.

La logique de la décision du 10 septembre 2025 a rapidement été confirmée par la Cour de cassation dans une décision du 24 septembre 2025 au titre de laquelle cette dernière a considéré que « prive sa décision de base légale une cour d'appel qui, pour annuler le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise du fait de l'absence du salarié ayant nécessité son remplacement définitif, se borne à constater que l'employeur avait connaissance d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié auprès de la caisse primaire d'assurance maladie, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur contestait l'origine professionnelle de la

maladie et qu'il lui appartenait de rechercher si l'arrêt de travail était consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle » (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155).

Quels sont les enseignements pratiques de ces décisions ?

Tout d'abord, le bénéfice de la protection contre le licenciement est une notion de droit du travail de sorte qu'il appartient au seul juge prud'homal de rechercher si l'arrêt de travail litigieux est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, peu importe la décision de la CPAM et peu importe que celle-ci ait été ou non contestée.

Il appartient néanmoins à l'employeur, en cas de contentieux, de contester la nature professionnelle de l'accident ou de la

maladie et d'en apporter la preuve (Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-41.514 : « si l'employeur est en droit de contester devant les juges prud'homaux le caractère professionnel de la maladie, il lui appartient d'en rapporter la preuve »). À ce titre, la contestation se fera de préférence dès la phase de déclaration de l'accident du travail, l'employeur pouvant émettre des réserves motivées.

Ainsi en l'espèce, plusieurs éléments démontraient que l'arrêt de travail n'était pas dû à un accident du travail. En effet, la salariée ne produisait aucune attestation, aucun détail sur les circonstances exactes de l'accident, il n'existait aucune lésion physique visible, aucune fracture, luxation ni même hématome.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rouen, 21 décembre 2023), Mme [I] a été mise à la disposition de la société Sanofi Pasteur en qualité d'opérateur par un contrat de mission à compter du 7 janvier 2019 et renouvelé jusqu'au 5 juillet 2020.
2. Le 9 avril 2021, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée à l'égard de la société Sanofi Pasteur, ainsi qu'en paiement d'indemnités.
3. Elle a bénéficié d'un arrêt de travail du 30 juin au 15 juillet 2020, pris en charge au titre de la législation relative aux accidents du travail par la caisse primaire d'assurance maladie.
4. Le contrat de mission a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée avec la société Sanofi Pasteur à compter du 7 janvier 2019.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre de l'annulation du licenciement, de la réintégration, de l'indemnité d'éviction et des congés payés en lien avec sa demande de nullité du licenciement, alors « que 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 ce dernier invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'exposante a déclaré le 30 juin 2020 l'existence d'un accident du travail ayant nécessité un transport à l'hôpital en ambulance, et été arrêtée du 30 juin au 15 juillet 2020 en raison d'un accident du travail qui a été reconnu par la CPAM ; qu'en écartant l'origine professionnelle de l'arrêt de travail ayant entraîné la suspension du contrat de travail de la salariée au motif que "quand bien même Mme [I] a été arrêtée du 30 juin au 15 juillet 2020 au motif d'un accident du travail reconnu par la CPAM, aucun élément ne permet d'en corroborer la réalité, seules des douleurs étant mises en exergue à l'exclusion de toute autre lésion physique visible, et ce, sans aucun témoin", la cour d'appel a violé les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail et 1351 du code civil. »

Réponse de la Cour

6. La prise en charge d'un 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.
7. La cour d'appel, qui a pris en considération la prise en charge de l'accident du travail par la caisse, a relevé que, si la salariée établissait avoir appelé le SAMU le 30 juin 2020 en indiquant avoir fait une chute de quatre marches et avoir été conduite à l'hôpital en ambulance, il n'était produit aucune attestation de témoins, aucune indication quant aux circonstances exactes de l'accident et qu'il était uniquement fait état de douleurs lombaires avec des fourmis dans la jambe gauche, à l'exclusion de toute autre lésion physique visible, sachant qu'il n'avait été retrouvé au scanner aucune fracture, aucune luxation, ni même aucun hématome paravertébral, et a pu en déduire que l'existence d'un accident du travail n'était pas établie.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [I] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix septembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

À la Cour de Justice européenne

■ TEMPS DE TRAVAIL / TEMPS DE TRAJET

617-3 Quand la « disponibilité contraignante » vaut travail : la CJUE confirme sa définition du temps de travail

CJUE, 6^e ch., 9 oct. 2025, n° C-110/24

La qualification de temps de travail nourrit de nombreux contentieux tant au niveau européen qu'au sein des États membres tenus de concilier l'interprétation de la directive 2003/88/CE par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) avec le droit national.

Particulièrement, l'interprétation de l'article 2 point 1 de la directive, qui définit le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales », est source de difficultés.

À l'occasion de l'arrêt du 9 octobre 2025 « Stas-IV », la CJUE précise son interprétation de la notion de temps de travail, en répondant à la question préjudicielle dont elle a été saisie par la Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne en ces termes : « L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que le temps consacré aux déplacements effectués par les travailleurs avec le véhicule de l'entreprise au début et à la fin de la journée de travail, depuis la base jusqu'à la micro-réserve ou chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis ce dernier jusqu'à la base, constitue du "temps de travail" au sens de l'article 2 de [cette] directive ? ».

Par cette décision la CJUE confirme sa conception extensive de la notion de temps de travail (I) laquelle devrait permettre la poursuite d'une transposition convergente en droit français de sa jurisprudence (II).

I. La confirmation d'une conception extensive de la notion de temps de travail

Si l'arrêt Stas-IV illustre l'euphémisation d'un litige interne (A), il consacre surtout la « disponibilité contraignante » comme critère de qualification du temps de travail (B).

CGR
avocats



Alexandre
Bensoussan
Avocat associé,
CGR Avocats



Justine
Baux
Avocate,
CGR Avocats

A. La portée du renvoi préjudiciel : du litige espagnol à la question européenne

En l'espèce, l'entreprise Vaersa emploie des travailleurs intervenant dans des réserves naturelles au moyen de véhicules équipés lui appartenant et mis à leur disposition depuis différentes « bases ». À la fin de leur mission, les travailleurs doivent restituer le véhicule à la base. Étonnamment leur contrat de travail qualifie le temps de trajet aller entre la base et la réserve de temps de travail, mais pas le trajet retour entre la réserve et la base.

Cette distinction a conduit le syndicat Stas-IV à introduire une action collective visant à faire reconnaître les temps de trajet retour comme du temps de travail.

Faisant suite à des décisions contradictoires rendues dans des litiges identiques concernant également l'entreprise Vaersa (arrêts 21 sept. 2021, n° 2696/2021 ; 3 déc. 2021, n° 3555/2021), la juridiction espagnole a décidé de surseoir à statuer et de saisir la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la qualification, au regard de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE, des trajets aller-retour effectués, à une heure imposée par l'employeur, avec un véhicule de l'entreprise, entre un lieu déterminé par celui-ci et le lieu d'exécution du travail.

Cette question préjudicielle offre à la CJUE l'occasion de préciser à nouveau la notion de temps de travail et de compléter sa jurisprudence relative aux temps de trajet, amorcée dix ans plus tôt par l'arrêt Tyco, qui a reconnu comme temps de travail le temps de trajet des salariés itinérants entre leur domicile et le lieu d'intervention chez des clients (CJUE, 10 sept. 2015, n° C-266/14).

B. La consécration du critère de « disponibilité contraignante » dans la qualification du temps de travail

Pour déterminer si les trajets litigieux constituent du temps de travail, la CJUE reprend le raisonnement de l'arrêt Tyco et examine concrètement les critères cumulatifs posés par la directive : l'exercice de l'activité ou des fonctions du travailleur, sa mise à disposition auprès de l'employeur et le fait qu'il soit au travail pendant la période considérée.

Sur le premier critère, la Cour relève que les modalités de déplacement sont unilatéralement fixées par l'employeur : moyen de transport, point de départ et de retour, horaires et destination déterminés mensuellement, et constate ainsi que les intéressés ne disposent pas d'un lieu de travail fixe. Reprenant expressément la solution Tyco, elle juge que les travailleurs, tenus de se déplacer pour exécuter leur contrat de travail selon des modalités imposées se trouvent donc, pendant ces déplacements, dans l'exercice de leurs fonctions.

Concernant la mise à disposition auprès de l'employeur, la Cour rappelle que l'élément déterminant tient à la contrainte d'être présent en un lieu et à un moment fixés par l'employeur, sans possibilité de se consacrer à ses intérêts. Les travailleurs devant suivre les instructions de leur employeur pendant ces trajets, sans pouvoir vaquer à leurs occupations, la Cour estime qu'ils sont à sa disposition durant ces déplacements.

Enfin, s'agissant de la nécessité d'être « au travail » pendant la période considérée, la Cour adopte une conception large et

semble déduire des deux critères précédents que le travailleur qui se déplace dans les conditions fixées par l'employeur dans le but d'accomplir ses fonctions, sans pouvoir se consacrer à ses intérêts, doit être considéré comme étant au travail durant ce trajet.

En s'attachant à prendre en compte l'objet du déplacement et en privilégiant la « disponibilité contraignante » à l'égard de l'employeur sur l'exécution effective de la prestation, la Cour renforce la protection du travailleur mais s'écarte de la référence à l'exécution effective de la prestation. Une telle approche, au-delà d'étendre la notion de travail et partant, ses effets sur la rémunération et l'organisation, pourrait se révéler difficilement conciliable avec certains concepts inhérents à la durée du travail, notamment les astreintes en droit français.

Il convient toutefois de noter que la CJUE prend soin de souligner les spécificités de la situation soumise (véhicules partagés, matériel commun, rassemblement nécessaire préalable) et invite à une application nuancée, selon les caractéristiques propres à chaque organisation du travail.

En tout état de cause, par une interprétation *in concreto* et extensive des critères du temps de travail, la CJUE parachève la consécration du critère qui pourrait être qualifié de « disponibilité contraignante », pour identifier un temps de travail, indépendamment de toute prestation effective.

II. La transposition française de la jurisprudence européenne : une nécessaire convergence

L'influence de la CJUE conduit les juridictions françaises à préciser la qualification du temps de travail : restreinte pour les trajets domicile-travail (A), acquise pour les trajets entre deux sites distincts (B).

A. La possible qualification du temps de trajet en temps de travail : le cas du trajet domicile-lieu de travail

Bien que la définition du temps de travail effectif de l'article L. 3121-1 du Code du travail tienne compte de la contrainte imposée par l'employeur, elle ne reprend pas exactement les trois critères du droit européen. L'article L. 3121-4 exclut expressément le temps de trajet domicile-lieu de travail de cette qualification et prévoit que ce temps ouvre droit, lorsqu'il excède la durée normale de ce trajet, à une contrepartie, en repos ou en argent, ce qui relève d'une logique compensatrice.

Dans ce cadre, l'arrêt Tyco a fragilisé le dispositif français, en qualifiant de temps de travail des trajets domicile-sites des clients de salariés itinérants.

Par une lecture restrictive du champ de la directive, la Cour de cassation a d'abord refusé de transposer cette interprétation (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634).

Faute de réaction du législateur quant à la révision de l'article L. 3121-4 pour le rendre conforme à la directive, la Cour de cassation a pris les devants en 2022 en transposant le critère européen de disponibilité aux temps de déplacements : « Eu égard à l'obligation d'interprétation des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail à la lumière de la

directive 2003/88/CE, il y a donc lieu de juger désormais que, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail [i.e. se tient à la disposition de l'employeur en devant fixer des rendez-vous, appeler et répondre à divers interlocuteurs], ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code » (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924).

Confirmée en 2023 (Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800), cette orientation a ensuite été réitérée en 2025 en des termes similaires à ceux de l'arrêt rendu en 2022 (Cass. soc., 15 janv. 2025, n° 23-19.595).

Cette évolution illustre la mise en conformité du droit français avec la jurisprudence européenne : la qualification du temps de travail effectif repose désormais sur la « disponibilité contraignante » du salarié résultant de l'impossibilité pour ce dernier de vaquer à ses occupations, plutôt que sur sa localisation ou l'exécution de sa prestation. Les trajets domicile-lieu de travail ne sont ainsi plus exclus par principe du champ du temps de travail effectif.

Il convient enfin de noter qu'une logique identique est retenue s'agissant des temps de trajets au sein de l'entreprise rendus nécessaires à la prise de poste. La Cour de cassation a pu retenir qu'il convient d'examiner *in concreto* : « les sujétions imposées à peine de sanctions disciplinaires, sur le parcours » pour apprécier si un temps de trajet entre l'entrée du site et les pointeuses doit être qualifié de temps de travail effectif (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841).

B. La nécessaire qualification du temps de trajet en temps de travail : le cas du trajet entre deux sites distincts

Si la qualification du temps de trajet domicile-lieu de travail demeure source d'incertitudes, la solution est tranchée lorsque

le déplacement intervient entre deux sites distincts : l'article L. 3121-4 n'est pas applicable.

Pour les déplacements entre deux sites ou vers des chantiers, la position de la Cour de cassation est constante : le salarié, tenu de suivre les directives de l'employeur, reste à sa disposition ; ces trajets constituent donc un temps de travail effectif (Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 02-47.505 ; Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-28.573).

Ainsi la solution consacrée par l'arrêt Stas-IV, qualifiant de temps de travail le trajet réserve-base, est déjà retenue par les juridictions françaises qui auraient vraisemblablement adopté une position semblable à la CJUE si le litige leur avait été soumis. Néanmoins cet arrêt a le mérite de confirmer, à l'échelle de l'Union, une approche unifiée du temps de travail reposant sur la notion de « disponibilité contraignante » du salarié à l'égard de l'employeur, en cohérence avec la conception française du temps de travail effectif.

L'influence permanente du droit de l'Union et la vocation protectrice de la directive 2003/88/CE dépassent la seule requalification des temps de trajet, elles influent notamment sur la requalification des périodes d'astreinte (CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19 ; Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319), l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie (CJUE, 10 sept. 2009, n° C-277/08 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.638 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-10.529 ; L. n° 2024-364, 22 avr. 2024), la prise en compte des congés payés pour déterminer les heures supplémentaires (CJUE, 13 janv. 2022, n° C-514/20 ; Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455) ou encore le report des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie (CJUE, 21 juin 2012, n° C-78/11 ; Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732).

En conclusion, si l'arrêt Stas-IV ne bouleverse pas l'équilibre du droit positif français, il confirme que le déplacement professionnel constitue du travail effectif dès lors que le salarié est contraint d'être disponible pendant ce trajet sans pouvoir donc se consacrer à ses intérêts, peu important sa localisation et l'exécution d'une prestation effective.

1 La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) à Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) au sujet de l'inclusion du temps de déplacement de travailleurs en biodiversité au début et à la fin de leur journée de travail dans le temps de travail de ces travailleurs.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 1^{er} de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », dispose :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...] »

4 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », prévoit, à ses points 1 et 2 :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

2. "période de repos" : toute période qui n'est pas du temps de travail ».

Le droit espagnol

5 La Ley del Estatuto de los Trabajadores (loi relative au statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi relative au statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224), dispose, aux paragraphes 1, 3 et 5 de son article 34, intitulé « Temps de travail » :

« 1. La durée du temps de travail est celle qui a été convenue dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.

La durée maximale du temps de travail ordinaire est de quarante heures par semaine de travail effectif en moyenne calculée sur l'année.

[...]

3. Douze heures au moins doivent s'écouler entre la fin d'une période de travail et le début de la période de travail suivante.

Le nombre d'heures ordinaire de travail effectif ne peut pas excéder neuf heures par jour, à moins qu'une convention collective ou, à défaut de celle-ci, un accord conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ne prévoit une autre répartition du temps de travail journalier, le temps de repos entre deux périodes de travail devant en tout état de cause être respecté.

[...]

5. Le temps de travail sera calculé de manière à ce que le travailleur se trouve à son poste de travail tant en début qu'en fin de journée. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

6 VAERSA, société anonyme dont le capital est détenu majoritairement par la Generalitat Valenciana (Généralité valencienne, Espagne), est une entreprise publique chargée de l'exécution d'investissements publics destinés à améliorer des espaces naturels du réseau écologique européen Natura 2000. À cette fin, VAERSA intervient dans des espaces naturels situés sur l'ensemble du territoire de la Communauté valencienne, au moyen de quinze brigades composées de quatre personnes chacune, dont l'action est répartie en aires géographiques préétablies, à savoir, plus précisément, six brigades dans la Provincia de Valencia (province de Valence, Espagne), quatre brigades dans la Provincia de Alicante (province d'Alicante, Espagne) et cinq brigades dans la Provincia de Castellón (province de Castellón, Espagne).

7 Le personnel en biodiversité affecté à ces brigades, sous la dénomination de « personnel réseau Natura 2000 », fournit ses services dans des micro-réserve naturelles. Pour se rendre dans celles-ci, ces travailleurs disposent de véhicules appartenant à VAERSA, au moyen desquels ils se déplacent depuis un point de départ dit « base ». Les « bases » sont des endroits fixés, pour chaque brigade, dans une municipalité de référence au sein de l'espace naturel dans laquelle lesdits travailleurs exercent leurs fonctions.

8 VAERSA dispose également de contremaîtres au niveau provincial. Chaque mois, les contremaîtres sont informés, par un message reçu au moyen de l'application de communication en ligne WhatsApp, des tableaux de service mensuels ventilés par province, brigade et journée de travail spécifique, dans lesquels sont indiqués l'emplacement exact des chantiers, les travaux à effectuer par chaque brigade et les autres aspects techniques.

9 Les travailleurs concernés se rendent par leurs propres moyens depuis leur domicile jusqu'à la base, où ils doivent être à 8 h 00. Une fois arrivés à la base, un véhicule est mis à leur disposition par VAERSA, dans lequel se trouve le matériel nécessaire à la réalisation des travaux. Depuis la base, ils se rendent à bord de ce véhicule, conduit par un travailleur de VAERSA, jusqu'au chantier concerné. À 15 h 00, les travaux sur ce chantier s'arrêtent et les travailleurs sont reconduits à la base dans ledit véhicule. Depuis la base, ils rejoignent leur domicile par leurs propres moyens.

10 Bien que les contrats de travail individuels des travailleurs en biodiversité prévoient que le temps de déplacement, consacré aux trajets aller et retour de la base au chantier de la micro-réserve concernée et de celui-ci à la base, n'est pas considéré comme étant du temps de travail effectif, VAERSA comptabilise, en pratique, comme tel le temps de déplacement quotidien de ces travailleurs depuis la base jusqu'à ce chantier. En revanche, cette société ne comptabilise pas le trajet retour, effectué entre ledit chantier et la base, à la fin de la journée de travail.

11 Saisi par STAS-IV d'une action collective contre VAERSA, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne), qui est la juridiction de renvoi, indique que les parties au litige au principal ne contestent pas la situation de fait à l'origine de ce litige. Selon cette juridiction, la question se pose toutefois, en substance, de savoir si le temps du trajet retour des travailleurs en biodiversité depuis la micro-réserve dans laquelle ils effectuent les travaux concernés jusqu'à la base établie par VAERSA, doit être comptabilisé comme étant du « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.

12 La juridiction de renvoi indique que, en application de l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, (C-266/14, EU:C:2015:578), le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) a considéré, dans son arrêt n° 605/2020, du 7 juillet 2020, que, s'agissant d'une entreprise fournissant des services d'installation, d'entretien et de réparation d'ascenseurs, le temps de déplacement des travailleurs concernés depuis leurs domiciles jusqu'à ceux des clients devait être considéré comme étant du temps de travail. En effet, cette juridiction a estimé que, « si le déplacement au domicile du client est indispensable au développement de l'activité de l'entreprise, qui ne serait pas en mesure d'installer, d'entretenir ou de réparer des ascenseurs si elle n'envoyait pas ses travailleurs, avec le matériel et les outils nécessaires, au domicile des clients, avec la répercussion consécutive sur la facturation de ces services, il est clair que ces déplacements doivent être considérés comme étant du temps de travail ».

13 L'arrêt n° 617/2021 du Tribunal Supremo (Cour suprême), du 9 juin 2021, concernant les déplacements de travailleurs effectuant des travaux de manutention de machinerie industrielle, irait dans le même sens.

14 Toutefois, la juridiction de renvoi signale des divergences dans la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême). Par l'arrêt n° 784/2019, du 19 novembre 2019, celui-ci aurait en effet refusé de considérer comme étant du temps de travail le temps des déplacements effectués, dans un aéroport, par des pompiers, entre le bâtiment technique de service, dans lequel ils travaillent lorsqu'ils ne procèdent pas à une intervention, et le lieu où ils doivent relayer leurs collègues. Le Tribunal Supremo (Cour suprême) aurait justifié cette position en considérant que, « pendant le temps qui s'écoule en allant du bloc technique au parc de sauvetage d'aéronefs et de lutte contre les incendies, [les travailleurs concernés] ne sont pas vraiment à la disposition de l'employeur, mais effectuent une tâche préparatoire analogue à celle du déplacement du vestiaire de l'entreprise au lieu de travail. Le fait que, pour des raisons de sécurité, il faille d'abord accéder au bloc technique et utiliser une carte d'accès magnétique ne signifie pas que le temps

de travail a commencé à courir. Dans l'intervalle, le travailleur ne doit accomplir aucune tâche personnelle ni ne peut être affecté à aucune tâche, car il se trouve en dehors du cadre de son activité productive ».

15 En outre, la juridiction de renvoi indique que, par le passé, elle est elle-même parvenue à des solutions contradictoires dans deux affaires qui concernaient des recours individuels introduits par deux travailleurs en biodiversité contre VAERSA au sujet de la prise en compte de leurs déplacements entre la base et les micro-réserves concernées, alors qu'elle s'était fondée sur la même jurisprudence de la Cour dans le cadre du traitement de ces affaires.

16 Ainsi, dans l'arrêt n° 2696/2021, du 21 septembre 2021, la juridiction de renvoi aurait refusé de considérer comme étant du temps de travail des déplacements effectués par des travailleurs entre la base et les micro-réserves concernées au motif que, pendant ces déplacements, ces travailleurs n'étaient pas à la disposition de leur employeur ni en mesure d'exercer leurs fonctions. Au contraire, dans l'arrêt n° 3555/2021, du 3 décembre 2021, cette juridiction aurait considéré que lesdits déplacements constituaient du temps de travail.

17 À cet égard, les doutes de la juridiction de renvoi quant à la question de savoir si de tels déplacements constituent du temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, proviennent du fait que, même s'il est vrai que, pendant le déplacement du chantier concerné à la base, les travailleurs en biodiversité n'exercent pas leurs fonctions, ils ne peuvent pas non plus disposer librement de leur temps, car ce déplacement s'effectue obligatoirement dans un véhicule appartenant à leur employeur, à un moment prédéterminé et selon un horaire fixé par cet employeur.

18 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que le temps consacré aux déplacements effectués par les travailleurs avec le véhicule de l'entreprise au début et à la fin de la journée de travail, depuis la base jusqu'à la micro-réserve ou chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis ce dernier jusqu'à la base, constitue du "temps de travail" au sens de l'article 2 de [cette] directive ? »

Sur la question préjudicielle

19 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, à une heure définie par leur employeur et avec un véhicule appartenant à celui-ci, pour se rendre d'un lieu précis, déterminé par cet employeur, au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail conclu entre ces travailleurs et ledit employeur doit, ou non, être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

20 S'agissant du libellé de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, cette disposition définit la notion de « temps de travail » comme désignant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ». En revanche, à l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » est définie comme étant « toute période qui n'est pas du temps de travail ».

21 Par ailleurs, la Cour a jugé que la directive 2003/88 ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos, ces deux catégories étant exclusives l'une de l'autre (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, points 25 et 26 ainsi que jurisprudence citée).

22 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que les notions de « temps de travail » et de « période de repos », au sens de la directive 2003/88, constituent des notions du droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à ladite directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 27 et jurisprudence citée).

23 Enfin, il convient de rappeler que l'article 2 de la même directive ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 28 et jurisprudence citée).

24 Ainsi, en vue de répondre à la question posée, il convient d'examiner si, dans une situation telle que celle en cause au principal, les éléments constitutifs de la notion de « temps de travail », rappelés au point 20 du présent arrêt, sont ou non réunis en ce qui concerne le temps de déplacement de travailleurs, au moyen d'un véhicule appartenant à leur employeur, entre un point de départ fixé par celui-ci et des espaces naturels où ces travailleurs exercent leurs fonctions et, partant, si ce temps doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.

25 S'agissant du premier élément constitutif de la notion de « temps de travail », selon lequel le travailleur doit être dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, la Cour a déjà jugé que des travailleurs doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant leur temps de déplacement entre leur domicile et les sites de leurs clients, étant donné que de tels déplacements sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Dans ces conditions, des travailleurs se trouvant dans une telle situation doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant ce temps de déplacement (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, points 32 et 34).

26 En l'occurrence, il ressort du dossier dont la Cour dispose que les travailleurs concernés exercent leurs fonctions dans des espaces naturels situés sur l'ensemble du territoire de la Communauté valencienne, plus précisément, dans différentes micro-réserves naturelles. Ils ne se rendent pas directement de leur domicile au chantier qui leur est assigné, mais sont tenus de rejoindre un point de départ, déterminé par VAERSA, à une heure donnée. Depuis ce point de départ, dit « base », ils doivent se déplacer avec les autres membres de leur équipe dans un véhicule appartenant à VAERSA, conduit par un travailleur de cette dernière et transportant également le matériel nécessaire à la réalisation des travaux concernés. Lorsqu'ils ont fini de travailler, ces travailleurs sont reconduits dans ce véhicule depuis ce chantier jusqu'à la base, à partir de laquelle ils rejoignent leur domicile par leurs propres moyens. En outre, il ressort de la décision de renvoi que, chaque mois, les contremaîtres désignés sont informés, notamment, de l'emplacement exact dudit chantier.

27 Sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, il en résulte que les modalités afférentes au déplacement des travailleurs en biodiversité concernés sont prévues par l'employeur de ceux-ci, qui désigne, notamment, le moyen de transport utilisé aux fins de ce déplacement, le point de départ et de retour de celui-ci, l'heure de départ dudit déplacement ainsi que la destination, à savoir un chantier. Par conséquent, ces travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe et habituel. Ils doivent nécessairement se déplacer en vue de fournir les prestations prévues par le contrat de travail conclu avec cet employeur, tout en respectant les modalités de déplacement imposées par celui-ci.

28 Dans ces conditions, de tels déplacements doivent être considérés comme étant indissociablement liés à leur qualité de travailleur en biodiversité et donc inhérents à l'exercice de leur activité. Par conséquent, des travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant le temps de déplacement, en début et en fin de journée de travail, depuis un lieu déterminé par leur employeur jusqu'au chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis celui-ci jusqu'à ce lieu.

29 En ce qui concerne le deuxième élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être à la disposition de l'employeur pendant ce temps, la Cour a jugé que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 35 et jurisprudence citée).

30 Ainsi, pour qu'un travailleur puisse être considéré comme étant à la disposition de son employeur, ce travailleur doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 36).

31 En revanche, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la possibilité, pour les travailleurs, de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 37 et jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, il ressort de la demande de décision préjudicielle que, pendant leurs déplacements de la base jusqu'au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail en cause, et, inversement, de ce lieu jusqu'à la base, les travailleurs concernés sont obligés de suivre les instructions de leur employeur. En effet, c'est cet employeur qui ordonne à son personnel de se retrouver à la base, dont la localisation est déterminée par ledit employeur, à une heure définie, pour se rendre ensemble, dans un véhicule appartenant au même employeur, conduit par un travailleur de celui-ci, jusqu'au lieu.

33 Ainsi, sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, il convient de considérer que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, les travailleurs concernés n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts, de telle sorte que, partant, ils sont à la disposition de leurs employeurs (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 39).

34 Par conséquent, pendant lesdits déplacements, ces travailleurs doivent être regardés comme étant à la disposition de leur employeur, de sorte que le deuxième élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est caractérisé en l'occurrence.

35 Enfin, en ce qui concerne le troisième élément constitutif de cette notion, selon lequel le travailleur doit être au travail au cours de la période considérée, la Cour a relevé que, si un travailleur qui n'a plus de lieu de travail fixe exerce ses fonctions au cours du déplacement qu'il effectue vers ou depuis un client, ce travailleur doit également être considéré comme étant au travail durant ce déplacement. En effet, dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail de tels travailleurs ne peut pas être réduit aux lieux d'intervention physique de ces travailleurs chez les clients de leur employeur (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 43).

36 En l'occurrence, sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, et tel qu'il résulte des points 27 et 28 du présent arrêt, les travailleurs concernés doivent être considérés, au cours des déplacements qu'ils effectuent depuis la base jusqu'au chantier concerné ainsi que depuis celui-ci jusqu'à la base, comme n'ayant pas de lieu de travail fixe et comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions.

37 Il résulte de ce qui précède que, durant ces déplacements, ces travailleurs doivent être considérés comme étant au travail, de sorte que le troisième élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est également rempli en l'occurrence.

38 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, à une heure définie par leur employeur et avec le véhicule appartenant à celui-ci, pour se rendre d'un lieu précis, déterminé par cet employeur, au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail conclu entre ces travailleurs et ledit employeur doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Sur les dépens

39 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (sixième chambre) dit pour droit :

L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que :

le temps consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, à une heure définie par leur employeur et avec un véhicule appartenant à celui-ci, pour se rendre d'un lieu précis, déterminé par cet employeur, au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail conclu entre ces travailleurs et ledit employeur doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.

À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE/LIAISONS SOCIALES 2026 ?



CONCOUREZ AU PRIX DE THÈSE VOLTAIRE / LIAISONS SOCIALES
ET FAITES CONNAÎTRE VOS TRAVAUX
À L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU DROIT SOCIAL.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 MARS 2026

Le prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales consacre la meilleure thèse en droit social
soutenue dans une université française entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025.
Le montant du prix est fixé pour l'année 2026 à 5000 euros

ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL

VA VOLTAIRE AVOCATS
NOVATEUR EN DROIT SOCIAL

EN PARTENARIAT AVEC

 **Liaisons Sociales**

L'insolite

■ DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT / RÉPÉTITION DE L'INDU

617-4 Salaires versés volontairement en l'absence de travail : pas toujours de répétition de l'indu !

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-11.399 F-D

Le refus de délivrance des documents de fin de contrat ayant causé à la salariée un préjudice, les sommes versées volontairement à titre de salaires, alors même que le contrat de travail avait été rompu et que la salariée ne travaillait plus, étaient une forme de réparation. La demande en restitution formée par l'employeur doit donc être rejetée.



Jean-Philippe
Lhernould
Professeur
de droit privé,
Faculté de droit
et des sciences
sociales,
Université
de Poitiers

Paiement de provision ordonné par le juge des référés

L'affaire, pour le moins complexe, arrive pour la seconde fois devant la Cour de cassation. Tout commence par une erreur de débutant. Alors que la salariée était déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise, l'employeur l'avait licenciée pour inaptitude par lettre du 19 juin 2017, omettant de mettre en œuvre la procédure administrative d'autorisation préalable de licenciement.

Constatant sa bévue, l'employeur a « annulé » une semaine plus tard le licenciement puis adressé à l'inspection du travail une demande d'autorisation préalable de licenciement pour inaptitude. Logiquement, cette demande a été jugée irrecevable puisque la salariée était déjà

licenciée (et n'a jamais repris son poste), l'employeur ne pouvant rétracter le licenciement sans l'accord de celle-ci. Dans le premier pourvoi qui portait sur l'action de la salariée devant la formation de référé (Cass. soc., 18 nov. 2000, n° 19-10.286), l'employeur tentait de faire valoir que la salariée avait consenti à la rétractation, soulignant notamment que cette dernière avait continué à envoyer des arrêts de travail.

Dans ce premier arrêt publié au Bulletin, la Cour de cassation avait rejeté le pourvoi, estimant que le licenciement de la salariée était effectif et avait été prononcé en violation du statut protecteur, avec pour effet que l'obligation de l'employeur au paiement des provisions sollicitées (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité spécifique et de dommages-intérêts pour licenciement nul)

et à la délivrance d'une attestation Pôle emploi, d'un bulletin de salaire récapitulatif, d'un solde de tout compte et d'un certificat de travail) n'était pas sérieusement contestable.

Licenciement nul devant les juges du fond

Un autre contentieux s'est ouvert au fond, la salariée ayant saisi le juge prud'homal pour faire juger le licenciement nul et en tirer toutes les conséquences. Malgré les diverses péripéties procédurales et contentieuses dont le lecteur sera épargné, l'employeur a continué de rémunérer la salariée pendant presque deux ans, jusqu'au 31 mai 2019, autant pour asseoir sa position selon laquelle le licenciement avait été valablement rétracté que, peut-on supposer, pour se préparer à une éventuelle réintégration. Une fois la nullité du licenciement jugée en première instance puis confirmée en appel par le juge judiciaire, s'est alors posée la question de l'indemnisation des préjudices subis par la salariée, ce qui incluait une discussion sur la restitution des salaires – pour un montant avoisinant 40 000 euros – versés depuis le départ effectif de la salariée.

Devant la juridiction d'appel, l'employeur faisait valoir que sa demande de restitution n'était pas prescrite dès lors que la demande de répétition de l'indu était la conséquence directe de l'annulation du licenciement et constituait ainsi une demande accessoire et subséquente de la demande principale.

S'appuyant sur les dispositions du Code civil relatifs à la répétition de l'indu (C. civ., art. 1302 et s.), la cour d'appel observe d'abord que, la salariée n'ayant pas demandé sa réintégration, le paiement des salaires était effectivement indu. Ensuite, le choix de continuer à payer ses salaires ne procédait pas d'une faute en soi compte tenu du statut de salariée protégée qui risquait d'entraîner une demande de réintégration en cas de licenciement nul ou une demande de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur. En revanche, pour la cour d'appel, était fautif le fait pour l'employeur de demander la restitution alors qu'il n'avait pas mis en mesure la salariée d'être indemnisée par Pôle emploi, faute de lui avoir délivré les documents de fin de contrat. Dès lors, faire droit à la demande de répétition formée par l'employeur reviendrait à priver rétroactivement la salariée de toute rémunération pendant tout le temps où son salaire a été maintenu. La demande de l'employeur a donc été rejetée par la Cour d'appel de Versailles.

Pas de répétition de l'indu en raison d'une faute de l'employeur

Dans son second pourvoi qui porte exclusivement sur la répétition des salaires payés pendant près de deux ans après le licenciement, l'employeur fait valoir en substance que, sauf intention libérale, le salarié qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à son employeur qui l'a indûment payé. L'absence de faute de celui qui a payé, ajoute l'employeur, ne constitue pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu. Auraient ainsi été violés par la cour d'appel les articles 1302 et 1302-1 du Code civil.

Ce n'est pas l'analyse retenue par la Cour de cassation qui rejette le pourvoi : « la cour d'appel, qui a fait ressortir que la carence de l'employeur dans la délivrance des documents nécessaires à l'obtention d'allocations avait causé à la salariée un préjudice,

a souverainement retenu que les sommes versées volontairement à titre de salaires étaient une forme de réparation et que la demande en restitution formée par l'employeur devait être rejetée ».

Enseignements généraux

Le litige ayant conduit à l'arrêt commenté mériterait d'être analysé par tous les étudiants en droit du travail. Il témoigne d'abord du fait que, encore aujourd'hui, de nombreux employeurs ignorent l'existence d'une réglementation protectrice applicable aux salariés protégés, spécialement les règles en matière de licenciement. Il rappelle également que le licenciement notifié par l'employeur ne peut être rétracté que si le salarié y consent de manière explicite (par ex. Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-16.148). Il rappelle ensuite que le juge administratif, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement, ne peut pas statuer sur celle-ci quand le licenciement a déjà été notifié par l'employeur. Il doit nécessairement se déclarer incompétent (par ex. CE, 15 déc. 2004, n° 252590).

Il rappelle enfin que si l'Administration considère qu'il y a eu licenciement du salarié protégé, peu important l'existence d'un éventuel recours devant le tribunal administratif qui est dépourvu d'effet suspensif, le principe de séparation des pouvoirs contraint le juge judiciaire à constater l'effectivité de ce licenciement, lequel aura donc été notifié en violation du statut protecteur. Ce qui contraint le juge judiciaire à accueillir les demandes du salarié fondées sur la nullité de la rupture du contrat.

Sur l'absence de restitution des salaires qui double l'addition

Devant le juge des référés, la salariée avait obtenu une provision de 14 000 euros au titre du licenciement nul, montant cohérent au regard du salaire de l'intéressée et du plancher indemnitaire de six mois de salaire. Au fond, l'employeur avait été condamné au paiement d'une somme de 54 000 euros, sur la considération des circonstances de la rupture, de l'ancienneté du salarié et de l'impossibilité de rechercher un nouvel emploi en l'absence de délivrance des documents de fin de contrat, et ce, alors même que la salariée avait continué de percevoir son salaire pendant deux ans. Tout cela n'était donc pas discuté dans l'arrêt commenté.

Convenait-il d'ajouter à ce montant indemnitaire les salaires versés sans contrepartie de travail ou, comme le plaidait l'employeur dans son pourvoi, devaient-ils lui être restitués ? Il est exact que tout paiement suppose une dette ; ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution (C. civ., art. 1302). Par ailleurs, « celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu » (C. civ., art. 1302-1). Toutefois, la loi dispose également que la restitution « peut être réduite si le paiement procède d'une faute » (C. civ., art. 1302-3). Or, si le maintien du paiement du salaire pour la période postérieure au licenciement ne procédait pas d'une faute, puisque l'employeur pouvait raisonnablement anticiper une condamnation à réintégration ou réparation du préjudice pour violation du statut protecteur, ne pas délivrer les documents de fin de contrat en constituait une. Sans ces documents, le salarié ne pouvait pas percevoir d'allocations de chômage.

Pour finir, la Cour de cassation approuve le fait que le salarié aura perçu près de 100 000 euros de dommages et intérêts à titre de réparation des préjudices subis, entre perte de l'emploi et impossibilité de percevoir des allocations de chômage.

Si on a bien compris l'ensemble des éléments du litige, on s'étonnera qu'aucune demande indemnitaire pour violation du statut protecteur n'ait été formée. Il aurait été intéressant de savoir comment les juges auraient traité de la répétition de l'indu si une telle demande avait été formée.

C'est une succession de mauvaises décisions qui a conduit à une issue catastrophique pour l'employeur, à la hauteur des erreurs commises. Une fois le péché originel constaté – licenciement du salarié protégé sans demande d'autorisation de l'inspection

du travail –, l'employeur prenait un immense risque à affirmer qu'il y avait eu rétractation du licenciement, et un risque encore plus grand à continuer de payer la salariée sans permettre à cette dernière de percevoir les allocations de chômage ou de rechercher un emploi (par le refus de délivrance des documents de fin de contrat), alors que la nullité du licenciement était virtuellement acquise.

Pouvoir mobiliser la justice de manière aussi intensive pour un litige de ce type interroge. Dans de telles circonstances, que les employeurs ne viennent pas s'étonner de la sévérité des condamnations prononcées à leur encontre. Dénî, obstination et justice font très mauvais ménage, et il est parfois impossible aux conseils de faire entendre raison à leur client.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 novembre 2023), Mme [G] a été engagée en qualité de secrétaire commerciale, à compter du 9 novembre 1999, par la société SP3 nettoyage aux droits de laquelle vient la société SP3.
2. Le 3 décembre 2013, elle a été élue déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise.
3. Après avoir licencié la salariée par lettre du 19 juin 2017, l'employeur lui a notifié le 26 juin 2017 l'annulation de son licenciement et a adressé à l'inspection du travail une demande d'autorisation préalable de licenciement.
4. Par lettre du 27 juillet 2017, l'inspection du travail a déclaré cette demande irrecevable. Cette décision a été confirmée par le ministre du travail le 8 juin 2018.
5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 28 février 2018 notamment afin que son licenciement soit déclaré nul et que l'employeur soit condamné à lui payer diverses sommes de nature indemnitaire.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en restitution par la salariée d'une certaine somme au titre des salaires indûment perçus entre janvier 2018 et mai 2019, alors « que tout paiement suppose une dette, de sorte que ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition ; que sauf intention libérale, le salarié qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à son employeur qui l'a indûment payé ; que l'absence de faute de celui qui a payé ne constitue pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu ; qu'en rejetant en l'espèce la demande en répétition de l'indu formée par la société SP3, correspondant aux salaires versés à Mme [G] entre janvier 2018 et mai 2019, aux motifs inopérants qu'est fautif le fait pour l'employeur de demander la restitution alors qu'il n'a pas mis en mesure la salariée d'être indemnisée par Pôle emploi, faute, pour lui, d'avoir délivré les documents de fin de contrat, que Mme [G] n'a eu de cesse de demander d'être libérée de tout engagement vis-à-vis de son ex-employeur depuis son licenciement du 19 juin 2017 et que dès lors, faire droit à la demande de répétition formée par l'employeur reviendrait à priver rétroactivement la salariée de toute rémunération pendant tout le temps où son salaire a été maintenu, quand elle constatait expressément que postérieurement au licenciement de Mme [G], la société SP3 avait continué pendant près de deux ans, jusqu'en mai 2019, à lui verser son salaire et que le paiement des salaires était donc indu, ce dont il se déduisait que ces salaires devaient être remboursés par Mme [G] à la société SP3, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les articles 1302 et 1302-1 du code civil. »

Réponse de la Cour

8. Après avoir constaté qu'il n'était pas contesté que postérieurement au licenciement de la salariée, l'employeur avait, pendant près de deux ans, jusqu'à mai 2019, continué à lui verser son salaire et retenu que si le choix de continuer à payer les salaires de la salariée ne procédait pas d'une faute en soi, en revanche était fautif le fait pour l'employeur de demander la restitution alors qu'il n'avait pas mis en mesure la salariée d'être indemnisée par Pôle emploi, faute, pour lui, d'avoir délivré les documents de fin de contrat, la cour d'appel, qui a fait ressortir que la carence de l'employeur dans la délivrance des documents nécessaires à l'obtention d'allocations avait causé à la salariée un préjudice, a souverainement retenu que les sommes versées volontairement à titre de salaires étaient une forme de réparation et que la demande en restitution formée par l'employeur devait être rejetée.

9. Le moyen n'est donc pas fondé

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société SP3 aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société SP3 et la condamne à payer à Mme [G] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le huit octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

La jurisprudence des contrôles Urssaf

■ CONTRÔLE URSSAF

617-5 Le contentieux du contrôle Urssaf saisi par le CRPA



François Taquet

Professeur de droit social (IESEG, SKEMA BS), Avocat spécialiste en droit du travail et protection sociale, Directeur scientifique du réseau international d'avocats GESICA

CA Fort de France, ch. soc., 30 sept. 2025, n° 24/00047

Une société avait demandé à un organisme de recouvrement, avant l'envoi de la mise en demeure, un entretien oral, à la suite d'un redressement qui avait été opéré. L'organisme avait répondu qu'il n'était « pas possible de donner suite » à la demande de rendez-vous. Sauf à considérer que cette demande était une demande d'audition abusive, ce que ne démontre pas la caisse, la cour constate qu'en refusant d'apporter des explications à l'intimée en se contentant d'indiquer que « cela n'était pas possible » sans d'avantage d'explication, le principe de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration n'a pas été respecté ».

Les faits

Au début de l'année 2021, une société avait fait l'objet d'un contrôle de la part de l'organisme de recouvrement local. Celle-ci, à la suite d'une mise en demeure pour un montant principal de 79 612 €, avait saisi la commission de recours amiable afin de contester l'ensemble des éléments de redressement.

En l'absence de réponse de la commission de recours amiable dans un délai de deux mois, le cotisant saisi le tribunal judiciaire. Par décision en date du 2 février 2024, le pôle social du Tribunal judiciaire de Fort-de-France avait déclaré nulle la mise en demeure.

L'organisme de recouvrement avait interjeté appel du jugement.

Les arguments du cotisant

La société basait sa défense notamment sur les dispositions du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

En effet, l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration précise que les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. Quant à l'article L. 122-1 du même code, il précise que « Les décisions mentionnées à l'article L. 211-2 n'interviennent qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales. Cette personne peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix. L'administration n'est pas tenue de satisfaire des demandes d'audition abusives, notamment par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique ».

Or, le cotisant prouvait avoir envoyé un courrier à l'organisme de recouvrement afin de solliciter un rendez-vous, avant l'envoi de la mise en demeure, pour formuler des observations orales sur son redressement. Cependant, l'organisme s'était contenté d'indiquer qu'il n'était pas possible de fixer un rendez-vous et qu'en revanche, dès que les sommes dues seraient mises en recouvrement par l'organisme, la personne contrôlée pourrait se rapprocher des services ou saisir la commission de recours amiable de la caisse.

La décision

Pour la cour d'appel, sauf à considérer que la demande du cotisant était une demande d'audition abusive, ce que ne démontre pas la caisse, en refusant d'apporter des explications à la société en se contentant d'indiquer que « cela n'était pas possible » sans d'avantage d'explication, le principe de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration n'avait pas été respecté. Dans ces conditions, la procédure de contrôle et de redressement devait être annulée.

Portée de l'arrêt

Cette décision rappelle une fois de plus l'influence du Code des relations entre le public et l'administration dans le contentieux du contrôle Urssaf.

Rappelons, s'il en était besoin, que :

- l'article L. 100-3 du Code des relations entre le public et l'administration précise que ledit code est applicable (sauf dispositions contraires) aux « personnes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif, y compris les organismes de sécurité sociale » ;
- l'article L. 115-3 du Code de la sécurité sociale dispose : « sont fixées par le titre I^{er} du livre II du Code des relations entre le public et l'administration [dont l'article L. 211-2 du CRPA] les conditions dans lesquelles les organismes de sécurité sociale doivent faire connaître les motifs de leurs décisions individuelles » ;
- la mise en demeure constitue une « décision » de recouvrement (Cass. 2^e civ., 14 févr. 2019, n° 17-27.759 ; CA Nîmes,

5^e ch., pôle social, 15 juin 2023, n° 21/01055 ; CA Paris, pôle 6, ch. 13, 12 sept. 2025, n° 21/05081).

Or, l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration précise bien que les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. Et à l'article L. 122-1 du même code de préciser que les décisions mentionnées à l'article L. 211-2 n'interviennent qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, des observations orales (sauf en cas de demandes d'audition abusives).

L'organisme de recouvrement ne pouvait se targuer de la locution « *lex specialis derogat legi generali* » pour au moins deux motifs : le Code des relations entre le public et l'administration prévoit expressément l'application de ses dispositions au Code de la sécurité sociale ; qui plus est, les dispositions du Code des relations entre le public et l'administration ne vont pas à l'encontre du Code de la sécurité sociale... elles ne font que les compléter.

En outre, on relèvera que la jurisprudence administrative fait une application stricte de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration. Elle ainsi décidé que ces dispositions « font obligation à l'autorité administrative de faire droit, en principe, aux demandes d'audition formées par les personnes intéressées en vue de présenter des observations orales, alors même qu'elles auraient déjà présenté des observations écrites. Ce n'est que dans le cas où une telle demande revêtirait un caractère abusif qu'elle peut être écartée » (CE, 29 juill. 2020, n° 432267 ; voir dans le même sens : CE, 8 juill. 2019, n° 420732 ; CAA Marseille, 7 févr. 2012, n° 09MA04714 ; CAA Nantes, 5 oct. 2016, n° 14NT02723 ; CAA Nantes, 22 janv. 2021, n° 19NT01337 ; CAA Marseille, 10 juill. 2021, n° 19MA01640 ; CAA Bordeaux, 22 déc. 2022, n° 20BX03800).

Il est heureux de voir cette solution élargie devant les juridictions judiciaires...

Qui pourrait se plaindre de cette décision plaidée par notre cabinet. Ni les chefs d'entreprise ni les organismes de sécurité sociale qui entendent privilégier le dialogue avec les cotisants.

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Au début de l'année 2021, la société [3] spécialisée dans le stockage réfrigéré de marchandises a fait l'objet d'un contrôle de la part de la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique (CGSSM).

Cette société, suite à une mise en demeure du 13 juillet 2022 pour un montant principal de 79 612 €, a saisi la commission de recours amiable en date du 19 juillet 2022 afin de contester l'ensemble des éléments de redressement.

En l'absence de réponse de la commission de recours amiable dans un délai de deux mois, la société a saisi le tribunal judiciaire de Fort-de-France.

Par décision en date du 2 février 2024, le pôle social du tribunal judiciaire de Fort-de-France :

- déclaré valable et conforme le contrôle réalisé par la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique au sein de la société [3],
- déclaré nulle la mise en demeure numéro 22 00 12 74 16 du 13 juillet 2022,
- condamné la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique à verser à la société [3] la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique aux entiers dépens,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

La CGSSM a interjeté appel du jugement du 2 février 2024, notifié en date du 5 février 2024, le 23 février 2024, soit dans les délais impartis.

EXPOSÉ DES PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe de la cour d'appel le 18 octobre 2024, la CGSSM demande à la cour de :

À titre principal,

- constater que la saisine du tribunal judiciaire du pôle social est irrecevable,

À titre secondaire,

- valider la lettre d'observation date du 24 février 2022 pour un montant de 69 775 €,
- valider la mise en demeure du 13 juillet 2022 pour un montant de 76 696 € se décomposant de la sorte :

cotisations : 79 612,00 €

majorations : 7 188 €

déduction : 9 836 €

- condamner la SARL [3] à payer la somme de 76 964 €,
- rejeter les demandes faites par la SARL [3],
- condamner la SARL [3] au entiers dépens,
- condamner la SARL [3] à payer la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions en date du 23 octobre 2024, la SARL [3] demande la cour de :

- confirmer le jugement déféré,
- débouter la CGSSM de l'ensemble de ses demandes,
- annuler la procédure de contrôle et de redressement,
- annuler la mise en demeure,
- mettre à la charge de la CGSSM la somme de 3 000 € sur la base de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la caisse aux dépens.

Cette affaire a été plaidée le 11 février 2025.

MOTIVATION

Sur la recevabilité du recours devant le tribunal judiciaire

Aux termes de l'article L 142-4 du code de la sécurité sociale, les recours contentieux formés dans les matières mentionnées aux articles L 142-1, à l'exception du 7°, et L 142-3 sont précédés d'un recours préalable dans des conditions prévues par décret en conseil d'État.

Selon l'article R 142-1 du code de la sécurité sociale, les réclamations relevant de l'article L 142-4 formées contre les décisions prises par les organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole de salariés ou de non-salariés sont soumis à une commission de recours amiable composée et constituée au sein du conseil, du conseil d'administration ou de l'instance régionale de chaque organisme. Cette commission doit être saisie dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision contre laquelle les intéressés entendent former une réclamation.

Les juges du fond ont constaté que la SARL [3] avait effectivement saisi la commission de recours amiable dans le délai de deux mois et en avait justifié en produisant un suivi de recommandé du site de la poste indiquant qu'il avait été distribué à la CGSSM le 27 juillet 2022 ; que par conséquent, la commission de recours amiable ayant été valablement saisie, la saisine du tribunal judiciaire était recevable.

La CGSSM soutient ne jamais avoir reçu la preuve d'un recours amiable par son adversaire.

La SARL [3] rappelle que la preuve du dépôt de la LRAR du 19 juillet 2022 suffisait à justifier de son recours et qu'elle n'avait pas l'obligation de justifier d'une réception effective par l'appelant du recours adressé.

Par conséquent, la commission de recours amiable avait été saisie valablement.

Sur ce,

l'absence d'accusé de réception par la commission de recours amiable du recours de la société est sans incidence sur la recevabilité de celui-ci ; elle n'emporte de conséquence que sur la recevabilité du recours contentieux formé devant le tribunal en l'absence de décision de la commission dans le délai de deux mois.

En l'espèce, il convient de constater que la société a adressé le 19 juillet 2022 un courrier à la CGSSM rappelant qu'elle saisissait la commission de recours amiable suite à son redressement. Ce courrier est accompagné d'une preuve de dépôt et d'un numéro de suivi.

En revanche, contrairement à ce que prétendent les juges du fond, l'accusé de réception n'est pas produit.

Il est toutefois inexact de soutenir que l'absence de production de l'accusé de réception suffit à établir la carence probatoire de la SARL [3] dès lors que les dispositions applicables n'exigeaient pas que l'envoi soit effectué en recommandé.

Par conséquent, La SARL [3] à qui il revenait de rapporter la preuve conformément à l'article 9 du code de procédure civile de la saisine de la commission de recours amiable, a justifié de l'envoi de sa demande de recours.

Par confirmation du jugement, la saisine du tribunal judiciaire était donc recevable.

Sur la demande de validation de la lettre d'observation du 24 février 2022

Selon l'article 954 du code de procédure civile en son alinéa 3, « la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion ».

La cour constate que dans son dispositif, la CGSSM sollicite la validation de la lettre d'observation du 24 février 2022 pour un montant de 69 775 euros.

Toutefois, cette demande n'est pas fondée en fait ou en droit.

En effet, aucune explication n'est donnée à la cour dans la discussion au soutien de cette demande, laquelle sera en conséquence rejetée.

Sur la demande d'annulation de procédure de contrôle et de redressement

sur la régularité de la procédure

Au terme de l'article L.232-4 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA), à la demande de l'intéressé, la commission de recours amiable, communique dans un délai de deux mois les motifs de sa décision.

Par ailleurs l'article R 142-6 du code de la sécurité sociale précise que lorsque la décision du conseil, du conseil d'administration de l'instance régionale ou de la commission n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de deux mois, l'intéressé peut considérer sa demande comme rejetée. Le délai de deux mois prévu à l'article précédent pourra compter de la réception de la réclamation par l'organisme de sécurité sociale. Toutefois si les documents sont produits par le réclamant après le dépôt de la réclamation, le délai ne court qu'à compter de la réception de ces documents (...).

L'article L 132-4 du CRPA complète l'article R 142-6 du CSS. Par conséquent, aux termes des deux mois à la suite de la saisine de la CRA et avant de saisir le tribunal judiciaire, le cotisant peut demander à l'organisme les motifs du rejet.

Les juges du fond ont considéré que la SARL [3] n'avait pas justifié de sa demande des motifs du rejet de son recours et ne versait aux débats qu'un courrier dont on ne connaît ni l'expéditeur, ni le destinataire ni le contenu.

La SARL [3] indique qu'elle a sollicité les motifs du rejet de sa demande par la commission de recours amiable (CRA) qui ne lui auraient jamais été communiqués, entachant par la même la procédure de nullité.

La production en cause d'appel d'un courrier en date du 28 septembre 2022 (pièce n° 10) afin de justifier de sa demande permet à la cour de considérer que la demande est régulière.

sur la réponse de la CGSSM

L'article L 211-2 du CRPA précise que les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.

L'article L122-1 du CRPA précise que les décisions mentionnées à l'article L 211-2 « n'interviennent qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, des observations orales. Cette personne peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix. L'administration, n'est pas tenue de satisfaire des demandes d'audition abusives notamment par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique ».

Les juges du fond ont rappelé que l'organisme n'était pas tenu de satisfaire les demandes audition abusives conformément à l'article L 122 -1 précité. La décision du tribunal judiciaire du 2 février 2024 est motivée par une absence de justificatif de demande écrite.

La SARL [3] soutient avoir adressé un courrier à l'organisme afin de solliciter un rendez-vous le 28 septembre 2022 pour formuler des observations orales sur son redressement.

Elle précise que dans un courrier en date du 8 juin 2022, il lui avait été indiqué qu'il n'était pas possible de lui fixer un rendez-vous mais en revanche, dès que les sommes dues étaient mises en recouvrement par l'organisme, la personne contrôlée pouvait se rapprocher des services ou saisir la commission de recours amiable de la caisse.

Sur ce,

la SARL [3], a justifié avoir effectué une demande de renseignements dans les délais afin de présenter des observations à laquelle l'organisme ne donnera pas suite. Il a été rappelé précédemment que le courrier du 28 septembre 2022, produit en cause d'appel avait été adressé et réceptionné par la CGSS.

Par conséquent, sauf à considérer que la demande du 28 septembre 2022 est une demande d'audition abusive, ce que ne démontre pas la caisse, la cour constate qu'en refusant d'apporter des explications à l'intimée en se contentant d'indiquer que « cela n'était pas possible » sans d'avantage d'explication, le principe de l'article L 122-1 du CRPA n'a pas été respecté.

Par infirmation du jugement et pour absence de réponse à une demande d'observation, et considérant que la décision défavorable de refus d'apporter des explications touche aux libertés, la cour annule la procédure de contrôle et de redressement.

Sur la demande de validation de la mise en demeure du 13 juillet 2022

La procédure de contrôle et de redressement étant annulée par décision de la cour, la demande de validation de la mise en demeure du 13 juillet 2022 devient sans objet.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

La CGSSM, partie succombante sera condamnée à régler la somme de 500 euros à La SARL [3] au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

- Rejette la demande de validation de la lettre d'observation du 24 février 2022,
 - Infirme le jugement en date du 2 février 2024 du pôle social du tribunal judiciaire de Fort-de-France
- sauf en ce qu'il a considéré recevable le recours de la SARL [3],

Statuant à nouveau,

- annule la procédure de contrôle et de redressement réalisée par la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique au sein de l'entreprise SARL [3],
- dit n'y avoir lieu à statuer sur la demande de validation de la mise en demeure du 13 juillet 2022,

Y ajoutant,

- Condamne le CGSSM à régler à La SARL [3] la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Condamne la CGSSM aux dépens d'appel.

Signé par Anne FOUSSE, présidente, et par Carole GOMEZ, greffier, auquel la minute a été remise

LE GREFFIER, LA PRESIDENTE

■ PÔLE EMPLOI

617-6 L'entretien systématique n'intervient pas la 3^e année de la date anniversaire du dernier changement de position mais au cours de la 4^e année

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-13.368 F-D
Convention collective nationale de Pôle
emploi du 21 novembre 2009. IDCC 2847.

Article 20.4. Principes pour un déroulement de carrière minimum (extrait) :
« a) : Pour un agent dans l'amplitude de son emploi. Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon ».

Il résulte des articles L. 1132-1, L. 1134-5 et L. 2141-5 du Code du travail que le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination ; il appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée.

Selon l'article 20 § 4 a) de la convention collective, tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

Ainsi, précise la Cour de cassation, « l'entretien systématique, en vue de l'attribution au salarié d'un niveau ou un échelon supérieur, n'intervient pas la troisième année de la date anniversaire du dernier changement de position mais lors du processus de promotion annuelle suivant cette troisième année, soit au cours de la quatrième année ».

C'est donc à tort qu'une cour d'appel avait jugé qu'un technicien, qui avait fait l'objet d'une discrimination syndicale avec des retentissements sur son évolution professionnelle, devait être repositionné trois ans après la dernière évolution, car « en statuant ainsi, alors que l'examen de la situation de l'intéressé en application de l'article 20 § 4 a) susvisé ne devait intervenir qu'à l'occasion du processus de promotion annuelle suivant l'expiration du délai de trois ans suivant le dernier changement de coefficient, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

■ OUVRIERS DU BÂTIMENT (PLUS DE 10 SALARIÉS)

617-7 Classification des diplômés de niveau IV après 18 mois : l'accès au niveau III ne demande pas de justification des aptitudes et capacités professionnelles

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-17.052 F-D
Convention collective nationale des
ouvriers employés par les entreprises du
bâtiment occupant plus de 10 salariés du
8 octobre 1990. IDCC 1597.

Article 12.42 (extrait) :

« Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210. À l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles ».

Un chauffagiste présente une demande de classification supérieure à la sienne, au niveau III position 2 coefficient 230.

Il est débouté en appel au motif qu'il ne démontrait pas qu'il disposait des aptitudes et capacités professionnelles pour y accéder.

En cassation, il explique que le classement à un niveau supérieur s'effectue selon les aptitudes



Delphine
Julien-Paturle
*Juriste
en droit social*

et capacités professionnelles du salarié, soit au niveau III position 2, soit au niveau IV.

Selon lui, la classification au niveau III position 2 étant la plus faible à laquelle le salarié peut prétendre à l'issue de la période probatoire de 18 mois, elle est « de droit » ; ce n'est que lorsque le salarié sollicite sa classification au niveau IV qu'il doit établir que ses aptitudes et capacités professionnelles justifient la classification revendiquée.

Dès lors, puisqu'il ne brigait pas sa classification au niveau IV, mais seulement au niveau III, il n'avait pas, explique-t-il, à apporter une telle justification.

La Haute cour lui a donné raison, énonçant que « en statuant ainsi, alors qu'au terme d'une période probatoire de dix-huit mois maximum, selon ses aptitudes et capacités professionnelles, le salarié est classé en niveau III position 2 ou en niveau IV, la cour d'appel a violé [l'article 12.42 de la convention collective] ».

L'attribution du niveau III position 2 avait donc bien un caractère automatique, étant un palier minimum.

Pour appuyer son raisonnement, l'intéressé a cité un guide d'utilisation de la classification nationale attaché à la convention collective.

Jurisprudence Sociale Lamy

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen ■ Représentante légale : Rokhaya Pondi ■ Associé unique : Karnov HoldCo France ■ Directrice de la publication : Rokhaya Pondi ■ Directrice des rédactions : Sylvie Duras ■ Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet ■ Rédactrice en chef : Gwenaëlle Marie (gwenaëlle.marie@lamyliaisons.fr) ■ Ont collaboré à ce numéro : Le Cabinet CGR Avocats, Le Cabinet Sekri Valentin Zerrouk, Le Cabinet Vaughan Avocats, Delphine Julien-Paturle, Jean-Philippe Lhernould, François Taquet ■ Dépôt légal : à parution ■ Prix au numéro : 45,71 € TTC ■ N°ISSN (version en ligne) : 2115-8819 ■ N°ISSN (version imprimée) : 1279-8282 ■ Périodicité : bimensuel ■ N°CPPAP : 1127 T 89301 ■ Crédit photos : Getty Images ■ Imprimeur : Dupliprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont ■ Origine du papier : Portugal ■ Taux de fibres recyclées : 0% ■ Certification : imprimé sur papier FSC ■ Eutrophisation : Ptot 0.08 kg/tonne ■ Pour contacter le service client : ☎ N°Cristal 09 69 39 58 58 ■ Courriel : contact@lamyliaisons.fr ■ Internet : www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



