



Veille juridique du 7 au 21 novembre 2025

1. Autorisation impérative du médecin pour pratiquer une activité pendant un arrêt de travail

Le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale durant un arrêt maladie suppose que le salarié s'abstienne de toute activité non autorisée par le médecin dans l'arrêt de travail en question (c. séc. soc. art. L.323-6 et L.433-1).

Dans cette affaire, la CPAM réclamait le remboursement des IJSS perçues à un salarié ayant pratiqué la pétanque alors qu'il ne justifiait pas d'une autorisation préalable d'exercice d'une activité pendant son arrêt de travail. De plus, le salarié avait continué à exercer la présidence de son club de pétanque et avait participé à plusieurs compétitions.

En application de la rédaction de l'article L.323-6 à l'époque des faits, la cour d'appel a relevé qu'en raison du faible nombre de manquements, l'assuré était de bonne foi et qu'il convenait donc de moduler le montant des IJSS à rembourser. Ce texte n'existant plus aujourd'hui, le salarié pourrait se voir condamner à rembourser intégralement les IJSS perçues en cas de manquement.

Cass. civ. 2e ch. 16 oct. 2025, n°23-18113

2. PSE : respect du principe d'égalité de traitement

Un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés à la condition de ne pas respecter le principe de l'égalité de traitement. Ce principe implique que tous les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage puissent en bénéficier (Cass. soc. 16 janv. 2019, n°17-17475) à moins que la différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes (Cass. soc. 2 fev. 2022, n°20-21479) et que les règles précisant les conditions pour bénéficier de l'avantage soient préalablement définies.

Un PSE ne peut donc réserver le bénéfice d'un dispositif de cessation anticipée d'activité aux salariés répondant à une condition d'âge et d'ancienneté appréciée à la date de la signature de l'accord de rupture entre l'employeur et le salarié sans fixer de délai pour la signature. Le fait de permettre unilatéralement à l'employeur de fixer la date de rupture pour apprécier la condition d'âge permettait de choisir de façon discrétion-

naire les salariés admis à bénéficier du dispositif.

Cass. soc. 5 nov. 2025, n°24-11723

3. Action de groupe pour discrimination : l'examen rétroactif des faits antérieurs à la loi de 2016

La loi du 18 novembre 2016 a créé l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail. Une organisation syndicale représentative au niveau national peut ainsi agir en justice contre un employeur lorsque plusieurs de ses salariés sont victimes de discrimination (c. trav. art. L.1134-7, L.1134-8). Seules sont recevables les actions de groupe dont les faits ou les manquements sont postérieurs à la date d'entrée en vigueur de la loi (à partir du 20 novembre 2016).

La Cour de cassation considère toutefois que le caractère continu des discriminations implique de tenir compte des faits antérieurs à la loi de 2016. Le juge saisi d'une action de groupe pour discrimination collective doit examiner les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de 2016 dont les effets ont perduré après cette date. Toutefois, seuls sont indemnisables les préjudices nés après cette date.

Cass. soc. 5 nov 2025, n°24-15269

4. Indemnité de licenciement pour une inaptitude d'origine professionnelle : deux conditions cumulatives

En cas d'inaptitude **d'origine professionnelle**, le salarié licencié bénéficie d'une **indemnisation plus avantageuse**. En effet, il a le droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis, ainsi qu'à une indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. (C. trav. art, L. 1226-14)

Pour appliquer ces dispositions plus avantageuses, deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'inaptitude du salarié doit au moins partiellement avoir pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- L'employeur doit avoir connaissance de l'origine professionnelle au moment du licenciement.

En cas de contestation, les juges doivent impérativement vérifier ces deux conditions cumulatives.

Cass. soc. 22 octobre 2025, n° 24-14716 D

5. Un salarié peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs

Selon l'article L. 3132-1 du Code du travail, « il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours **par semaine** ». Comme le rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt, ce décompte doit s'effectuer dans le cadre de la **semaine civile, soit du lundi au dimanche**.

Le salarié doit également bénéficier d'un repos de 24 heures par semaine, auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11h (sauf dérogation pouvant aller jusqu'à 9h).

Ce repos hebdomadaire n'a pas l'obligation d'être accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs

Ainsi, un salarié pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs dès l'instant qu'il bénéficie par semaine civile d'un repos hebdomadaire.

À titre d'exemple : un salarié peut être en repos hebdomadaire le lundi (semaine 1), et avoir son repos hebdomadaire le dimanche de la semaine suivante (semaine 2).

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire par semaine. Toutefois, il est amené à travailler 12 jours consécutifs sans pour autant travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile (du lundi au dimanche).

Cass. soc. 13 novembre 2025, n° 24-10733 FSB

6. Télétravail préconisé par le médecin et impossibilité de refus au motif que le salarié refuse l'accès à son domicile

Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement de poste au regard de l'état de santé du salarié. **L'employeur doit prendre en compte ces mesures.**

En cas de refus, l'employeur doit faire connaître au salarié et au médecin les motifs de son refus. Il peut également contester l'avis du médecin devant le conseil de prud'hommes.

Lorsque le médecin préconise le télétravail, l'employeur ne peut refuser celui-ci au seul motif que l'entreprise ne le pratique pas (Cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-15472 FB).

Dans cette affaire, l'employeur souhaitait vérifier que le domicile du salarié permettait son télétravail en toute conformité avec les règles de sécurité. Toutefois, le salarié lui a refusé l'accès à son domicile.

L'employeur a donc refusé sur ce seul motif le télétravail du salarié qui avait été préconisé par le médecin du travail.

Pour la Cour de cassation, son refus n'est pas fondé. L'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée (liberté fondamentale), il est donc en droit d'en refuser l'accès.

Si l'employeur souhaite refuser le télétravail, il doit exercer son droit de recours devant le Conseil de prud'hommes.

Cass. soc. 13 novembre 2025, n° 24-14322 FPB

Épargne Salariale
& Retraite

Aux côtés des représentants des salariés

NOUS DÉCOUVRIR

