

Novembre 2025

Plus de 6 jours consécutifs de travail : c'est possible...

L'article L 3132-1 du code du travail prévoit qu'« il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine », sans préciser si cette interdiction s'apprécie sur la semaine civile ou calendaire.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et reproche notamment à l'employeur de l'avoir fait travailler plus de 6 jours consécutifs. Il avait en effet travaillé du mardi 3 avril au vendredi 13 avril, soit 11 jours consécutifs, ainsi que du lundi 3 septembre au vendredi 14 septembre, soit 12 jours consécutifs sans repos. La Cour d'appel suit le raisonnement du salarié, mais à tort selon la Cour de cassation.

Cette dernière rappelle que la Cour de justice de l'union européenne (CJUE), dans une décision du 9 novembre 2017 relative au repos hebdomadaire, n'a pas précisé à quel moment le repos devait être accordé. La Cour de cassation estime ensuite que l'article L 3132-1 impose que toute semaine civile comporte un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, mais n'exige pas que le repos soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de 6 jours de travail consécutifs. Le repos hebdomadaire peut donc être attribué à tout moment de la semaine civile, et conduire le salarié à travailler plus de 6 jours consécutifs.

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

Activités sociales et condition d'ancienneté : dernière ligne droite pour se mettre en conformité

Pour rappel, depuis un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation estime comme illégal de fixer un critère d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812). En cas de contrôle, l'Urssaf tolère encore une condition d'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2025. Au-delà de cette date, si le CSE ne s'est pas mis en conformité, il encourra un redressement. Il est donc urgent de supprimer la condition d'ancienneté, si cela n'a pas encore été fait...

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil**
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

Aménagement de poste, télétravail et respect du caractère privé du domicile ...

...ainsi pourrait-on résumer l'arrêt rendu par la Cour de cassation. L'article L 4624-3 du code du travail prévoit que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Dans cette affaire, le médecin du travail préconise pour la salariée la mise en place du télétravail 2 jours par semaine.

L'employeur ne suit pas ces recommandations au motif que la salariée a refusé la visite de son domicile nécessaire pour en vérifier la conformité en matière de sécurité et de conditions de travail. La salariée estimant que son employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité, saisit les juges et demande des dommages et intérêts. Il lui faudra aller jusqu'en cassation pour obtenir gain de cause. En effet, les juges de la Cour suprême, rappellent sur le fondement des textes européens et de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, le droit au respect de sa vie privée et familiale et de son domicile. Il en résulte que l'employeur n'est pas fondé à refuser le recours au télétravail au motif que le salarié lui refuse l'accès à son domicile. On notera que la salariée produisait même dans cette affaire une attestation de conformité d'un organisme d'audit.

L'employeur a donc bien manqué à son obligation de sécurité en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail. L'employeur qui n'a pas utilisé le recours prévu à l'article L 4624-7 du code du travail lui permettant de contester l'avis du médecin du travail, ne peut refuser la mise en place du télétravail préconisée au titre d'un aménagement de poste au seul motif que la salariée a refusé la visite de son domicile.

Cass soc 13 novembre 2025, n° 24-14.322

L'actualité sociale en bref...

- **Entretien d'évaluation:** les critères utilisés pour évaluer les salariés doivent être objectifs, précis et pertinents. L'« honnêteté », le « bon sens », l'« optimisme » sont des critères vagues, imprécis manquant d'objectivité et rendant illicite la procédure d'évaluation (*Cass. soc. 15 octobre 2025, n° 22-20.716*) ;

- **Propos sexistes et racistes :** la Cour de cassation donne une nouvelle illustration du fait que les propos sexistes, à connotations sexuelles et racistes, qui plus est prononcés de manière répétée, n'ont pas leur place dans l'entreprise. Dans cette faire, les juges valident un licenciement pour faute grave du directeur commercial au nom de l'atteinte à la santé psychique des salariés. Le fait que plusieurs collègues attestent du caractère humoristique des propos et apprécient leur directeur commercial ne saurait rendre des propos d'une telle nature comme acceptables selon la Cour de cassation (*Cass. soc. 5 novembre 2025, n° 24-11048 FSB*) ;

- **Indemnités journalières de la Sécurité sociale :** pour percevoir les IJSS, le salarié doit s'abstenir d'exercer toute activité non autorisée. Dans cette affaire un salarié en arrêt continue à pratiquer la pétanque, y compris en compétition, puis prend la présidence du Club. La CPAM lui réclame un indu au titre des IJSS perçues pendant 20 mois en raison de l'exercice d'une activité non autorisée. Le salarié tente d'avancer que la poursuite de l'activité sportive était compatible avec son état de santé, ce que le médecin traitant a attesté dans 2 certificats médicaux. Il a en outre respecté les heures de sorties. Pour la Cour d'appel, comme pour la Cour de cassation, bien que ces éléments prouvent la bonne foi du salarié, ils ne constituent pas l'autorisation requise. On rappellera que de la même manière la poursuite du mandat pendant un arrêt de travail suppose d'avoir été autorisée au préalable par le médecin de traitant (*Cass. civ., 2e ch., 16 octobre 2025, n° 23-18113 FD*).