
REVUE D'ACTUALITE SEPT – OCT 2025



ACTUALITE
LEGISLATIVE ET
REGLEMENTAIRE

Guide d'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) publie un guide pour la mise en œuvre d'une approche différenciée de l'évaluation des risques professionnels entre les femmes et les hommes.
- L'Anact constate que l'exposition à un même risque peut avoir des effets différents sur la santé des femmes et des hommes, en raison de leurs situations sociales de travail respectives ou de leurs différences biologiques.

Fiche pratique du ministère du Travail, « *La prévention du stress au travail* »

- Le document identifie six familles de facteurs de risques psychosociaux (RPS) afin de cibler et d'agir sur les causes organisationnelles de ce phénomène (Exigences du travail et émotionnelle, conflits de valeurs)
- Le document identifie également six grands axes d'action collective dont la mise en œuvre doit permettre la prévention du risque (informer, réguler, garantir un soutien social solide..)

Note n° JUSK2521049N, 31 juill. 2025 : BOMJ 11 sept. 2025 : Droits sociaux des personnes détenues, publication d'une note interministérielle sur le contrôle par l'inspection du travail

- Cette note conjointe du 31 juillet 2025 émanant de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) et de la direction générale du travail (DGT) est relative aux modalités d'intervention des agents de contrôle de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité dans les activités de travail en détention.

ACTUALITE
JURISPRUDENTIELLE

SOMMAIRE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

II- RELATIONS COLLECTIVES

III- PROTECTION SOCIALE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

- Les congés payés
- Conclusion du contrat de travail
- Droits et libertés des salariés
 - Liberté religieuse
 - Liberté d'expression
 - Discrimination
- Rémunération
- Rupture du contrat de travail
 - Procédure disciplinaire
 - Licenciement économique
 - APC
- Transaction

I. I. CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE

Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-22.732 : Droit au report des congés payés lorsque le salarié tombe malade durant cette période.

- Un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie pendant ses congés payés, peut bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.

→ Une seule condition est posée à ce report : les salariés doivent avoir notifié l'arrêt de travail pour maladie à l'employeur : **il faut une situation d'arrêt de travail.**

De là, deux conséquences :

- Droit au report des congés payés :
 - Les jours de congé payé coïncidant avec une période d'arrêt de travail font l'objet d'un report.
 - L'indemnisation des jours de CP coïncidant avec l'arrêt de travail sera versée au moment de l'exercice du droit à report, à savoir au moment de la prise des congés.
- A ce titre, il doit être versé au salarié ses indemnités journalières de sécurité sociale et du « complément employeur » après application, le cas échéant, d'un délai de carence.

Quid de la capacité des jours d'arrêt posés pendant les congés payés de générer de nouveaux droits à congés payés ?

I. 2. CONGÉS PAYÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-14.455 : Est admise la prise en compte des congés payés dans l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires lorsqu'elles sont décomptés à la semaine.

« Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire » (C. trav. L. 3121-28)

- La Cour de cassation énonce que cette disposition doit être écartée partiellement :
 - *En ce qu'elle subordonne à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires*
 - *Et empêche de ce fait pour le salarié ayant été partiellement en congé pendant la semaine* de prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.
- **Alignement avec la jurisprudence de la CJUE** : la période de congés payés devait être assimilée à du temps de travail effectif aux fins du calcul des heures supplémentaires (CJUE, 13 janv. 2022, n° C-514/20).
- **Opère donc un revirement de jurisprudence** : la Cour de cassation a toujours jugé que, ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif, les congés payés ne devaient être pris en compte, sauf disposition conventionnelle ou usage contraire, pour le calcul des heures supplémentaires (Cass. soc., 1^{er} déc. 2004, n° 02-21.304, Bull. civ.V, n° 318 ; Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 15-20.692).

2. CONCLUSION DU CONTRAT - TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.504 et n° 24-13.513 : Changement de paradigme dans l'appréciation de l'existence d'un contrat de travail.

La Cour de cassation approuve le raisonnement des juges d'appel n'ayant pas retenu l'existence d'un contrat de travail liant des chauffeurs à la plateforme Uber, faute de caractérisation d'un lien de subordination.

La Cour prend acte de la mise en conformité de la plateforme Uber à la loi du 24 décembre 2019. **Le curseur semble désormais s'orienter vers les critères de l'indépendance des travailleurs et non plus vers les indices de la subordination.**

- Les critères de l'indépendance l'emportent sur ceux de la subordination
 - Face au **service organisé** → **l'absence de clause de non-concurrence** et la possibilité de développer une clientèle personnelle l'emporte.
 - Face aux **15 secondes retenues pour accepter/refuser** → la **liberté de refus** l'emporte.
 - Face au **pouvoir de déconnexion après trois refus de courses** → la **possibilité de se reconnecter** l'emporte.
 - Face à la **fixation du prix par la plateforme** → l'adaptation à la loi du 24 décembre 2019, rendant nécessaire **l'affichage du prix minimal, du temps et de la distance pour récupérer le passage et de la course** l'emporte.

2. CONCLUSION DU CONTRAT - CDD D'USAGE

Cass. soc. 10 sept. 2025 n° 23-23.716 : L'activité de protection de l'environnement n'autorise pas à recourir au CDD d'usage

- Pour recourir au CDD d'usage, l'entreprise doit relever de l'un des secteurs d'activité définis par décret ou par convention collective étendue.
- Le secteur de « *l'action culturelle* » fait partie de la liste des secteurs (C. trav., art. D. 1242-I, 6°).

L'association dont l'objectif est « la protection de l'environnement et de la biodiversité ainsi que l'action pour la défense des intérêts des consommateurs, des usagers et des contribuables dans les domaines de l'environnement, de la santé, de l'alimentation, de l'énergie, de la gestion des déchets, de l'urbanisme, de la publicité et du cadre de vie » ne relève pas de l'action culturelle.

- **L'activité de protection de l'environnement ne se rattache pas au secteur de l'action culturelle pour le recours au CDD d'usage.**
- **Une appréciation stricte du recours au CDD d'usage.**

3. 1. DROITS ET LIBERTÉS DU SALARIÉ – LIBERTÉ RELIGIEUSE

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.72 : La remise d'une bible par un salarié à une mineure hospitalisée, en dehors du temps et du lieu de travail, ne peut fonder une sanction disciplinaire.

- Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.
- Tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de la prohibition des discriminations en raison des convictions religieuses est nul.

Pour fonder le licenciement, l'association rappelle que « les valeurs de l'association, fondées sur le **respect de la dignité des personnes accueillies** et des droits fondamentaux et énonce que les **obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail des professionnels qui y travaillent.** »

Mais la Cour de cassation retient que les faits relevaient de la vie personnelle de la salariée en ce que la salariée « avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où la mineure avait été admise pour lui remettre une bible ».

→ En conséquence, « le licenciement prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant de la vie personnelle de la salariée, de l'exercice de sa liberté de religion était **discriminatoire et nul** ».

3. 2. DROITS ET LIBERTÉS DU SALARIÉ - LIBERTÉ D'EXPRESSION

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.595 : Les propos tenus par l'avocat de la salariée dans la lettre de refus de proposition d'une rupture conventionnelle ne relèvent pas de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression.

- La Cour d'appel retenait que « éléments apportés par la salariée et leur chronologie **laissent supposer que le licenciement a été prononcé en raison de la lettre adressée par son conseil se plaignant du comportement de la direction, au mépris de sa liberté d'expression**, et qu'il appartient donc à l'employeur d'établir que sa décision était **justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner la liberté d'expression de la salariée**, fut-ce par l'intermédiaire de son conseil. »
- La Cour de cassation rejette cet argumentaire au motif que :
 - la lettre de licenciement motivée par une insuffisance professionnelle ne contenait aucun grief tiré de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression ;
 - le seul fait que l'avocat de la salariée, dans le cadre d'une proposition de rupture conventionnelle, eût adressé une lettre à l'employeur pour refuser cette proposition ne relevait pas de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

3. 3. DROITS ET LIBERTÉS DU SALARIÉ – DISCRIMINATION

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124 : Préjudice nécessaire en matière de discrimination syndicale

- Les dispositions légales sur la liberté syndicale étant d'ordre public, le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

CJUE, 11 sept. 2025, aff. n°C-38/24 : La protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap s'étend au salarié aidant, parent d'un enfant handicapé

- L'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap s'applique à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui fait l'objet d'une telle discrimination en raison de l'assistance qu'il apporte à son enfant atteint d'un handicap lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état.
- L'employeur est tenu [...] d'adopter des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78/CE, à l'égard de cet employé, pourvu que ces aménagements ne lui imposent pas une charge disproportionnée.

4. I. REMUNERATION

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-12.373 : Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurants

- Bien que le code du travail précisait déjà que les télétravailleurs devaient **bénéficier des mêmes droits que les salariés** qui exécutent leur travail au sein des locaux de l'entreprise, **une incertitude demeurait s'agissant de l'octroi des titres restaurant** (C. trav. L. 1222-9, III)
- La Cour de cassation est venue trancher : **Un employeur ne peut refuser l'octroi de titres restaurants aux salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.**

« Le conseil de prud'hommes, après avoir constaté que l'employeur accordait aux salariés un avantage tenant à l'attribution de titres-restaurant, a exactement énoncé que le placement des salariés en télétravail, lesquels bénéficient des mêmes droits que les salariés physiquement présents dans l'entreprise, ne justifiait pas que leur droit à bénéficier de cet avantage soit supprimé, et a ainsi légalement justifié sa décision. »

4. 2. REMUNERATION

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-14.134 : Indemnisation du travail en arrêt maladie

- Un salarié qui a travaillé pendant son congé maladie à la demande de son employeur ne peut prétendre au paiement ni d'un salaire ni d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.
- Le salarié peut en revanche réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi

*« Pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, l'arrêt retient que la salariée **rapporte la preuve par de nombreux messages électroniques de ce qu'elle était régulièrement et directement sollicitée par l'employeur, y compris le dimanche**, avec délai impératif et relance, lui reprochant le retard pris à mots couverts ce qui l'a conduite à accomplir des tâches pour l'entreprise **pendant ses arrêts-maladie de septembre et octobre 2019**. L'arrêt ajoute que la société ne pouvait l'ignorer puisque les demandes émanaient pour beaucoup d'entre elles du dirigeant qui agissait comme si la salariée n'était pas en arrêt-maladie de sorte que l'élément intentionnel ne fait pas de doute.*

*En statuant ainsi, alors que **la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé mais seulement réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi**, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

4. 3. REMUNERATION

CA Paris, 25 juin 2025, n°22/01123 : Salaire de référence pris en compte pour les indemnités de rupture conventionnelle

La Cour d'appel de Paris vient préciser ce qui doit être inclus ou exclu du salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Principe : L'ensemble des éléments de salaire doivent être pris en compte dans l'assiette de calcul du salaire de référence pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, incluant les primes et indemnités perçues par le salarié.

- **Inclus** : Une prime de mobilité et une indemnité d'installation versées au salarié à l'occasion de sa mutation vers un autre établissement au cours des 12 mois ayant précédé la rupture conventionnelle doivent être prises en compte dans l'assiette de calcul du salaire de référence pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.
- **Exclu** : Outre les remboursements de frais professionnels, ne sont exclues que les primes dont le montant et les bénéficiaires sont fixés par l'employeur discrétionnairement à l'occasion d'un évènement unique.

5.1. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Cons. const., 19 sept. 2025, n° 2025-1160/1161/1162 QPC : Réponse du Conseil constitutionnel sur le droit de se taire du salarié

- Rappel (voir. *Revue d'actualité Été 2025*) : La Cour de cassation avait renvoyé au Conseil constitutionnel deux QPC portant sur l'absence de mention dans le Code du travail du droit au silence durant l'entretien préalable du salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire (Cass. soc., 20 juin 2025, n°25-11.250)
- Solution adoptée par le Conseil Constitutionnel : **l'employeur n'a pas à notifier au salarié son droit de se taire au cours de son entretien préalable**
 - En ne prévoyant pas que le salarié doit être informé par l'employeur de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel ou à une sanction disciplinaire, le Code du travail ne contrevient pas à la Constitution.

5.2 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11.282 : Incompétence de l'autorité judiciaire pour statuer sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe

Dès lors que l'autorité administrative a autorisé le licenciement, le juge judiciaire ne peut pas se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, y compris au titre d'une absence du caractère sérieux des recherches de reclassement externe encadrées par un plan de sauvegarde de l'emploi.

- La Cour prend sa décision au regard du principe de séparation des pouvoirs ;
- Mais cette solution est étonnante en ce que l'inspecteur du travail qui procède à l'autorisation du licenciement du salarié protégé n'est pas compétent pour vérifier le caractère sérieux et adapté des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur.

→ En conséquence :

- Ni l'inspecteur du travail ;
- Ni le juge judiciaire.

N'ont compétence pour **apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement externe opérées par l'employeur...**

5.3 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

CE, 19 sept. 2025, n°476305, n°470918 : Responsabilité de l'administration en cas de faute lourde

- **La responsabilité de l'État à raison d'une décision illégale de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde de l'administration.**
- Cette solution limite considérablement les possibilités d'indemnisation pour les employeurs.

5.4 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – APC

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-23.231 : La convention n° 158 de l'OIT et la justification d'un licenciement consécutif à un APC

- La Cour de cassation se prononce sur l'étendue du contrôle que doit exercer le juge saisi d'un recours en contestation du licenciement d'un salarié ayant refusé l'application d'un accord de performance collective.
 - Le juge doit :
 - Non seulement vérifier la **conformité de l'accord** aux exigences légales ;
 - Mais également s'assurer que celui-ci est **effectivement justifié par des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.**
- À défaut, le licenciement sera jugé **sans cause réelle et sérieuse.**

6.TRANSACTION

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-16.500 :Transaction et requalification des CDD en CDI

- Les dispositions d'un protocole d'accord entre le salarié et l'employeur prévoyaient que la transaction avait pour objet de mettre fin à tout litige né ou à naître entre les parties.
- La cour d'appel en a exactement déduit que les effets de la requalification des CDD conclus entre les parties en CDI ne devaient pas remonter au-delà du premier contrat conclu postérieurement à la transaction.

→ **Cet arrêt donne un plein effet à la transaction.**

- Les juges opèrent à une limitation de la rétroactivité aux seuls contrats post-transaction
- La transaction empêche la requalification des CDD antérieurs à la signature de la transaction.

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 23-23.501 : L'action en nullité de la transaction est soumise à un délai de prescription quinquennal.

- *Il résulte de la combinaison des articles 2224 du Code civil et L. 1471-I, alinéa 1er, du Code du travail, que l'action aux fins de nullité d'une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du Code civil.*

II- RELATIONS COLLECTIVES

I. I. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Cass. soc. 17 sept. 2025 n° 24-20.524

- Lorsqu'un protocole préélectoral mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties.
- La conséquence de cette condition temporelle est que l'appréciation de la **régularité des listes au regard des dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes** s'entend de celle des **listes déposées avant cette date limite de dépôt**, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste.

I.2. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Cass. soc. 17 sept. 2025 n° 24-10.990 : Exigence d'une information individuelle sur le déroulement des opérations électorales effectuée par vote électronique

- En cas de **vote électronique** aux élections professionnelles, chaque salarié doit disposer en amont du scrutin d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales, qui peut lui être communiquée par tout moyen.
- La combinaison d'une **remise personnelle des documents d'information** sur le déroulement du vote et de **l'affichage de la note d'information sur le lieu de travail** à destination de ceux qui n'aurait pas bénéficié de la première modalité est irrégulière.
- Dans le cas où certains salariés n'aurait pu disposer d'une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales, il doit être **fait injonction à l'employeur de remettre à l'ensemble des salariés inscrits sur les listes électorales une notice d'information détaillée sur ce point**.

3. STATUT PROTECTEUR

Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 23-18.275 : Le bénéfice du statut protecteur de défenseur syndical est conditionné à l'information de son mandat au jour de la notification de la rupture

*« Pour se **prévaloir de la protection attachée à son mandat de défenseur syndical** mentionné par l'article L. 2411-24 du code du travail, le salarié doit, **au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement**, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, **au plus tard avant la notification de l'acte de la rupture**, avoir informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou rapporter la preuve que l'employeur en avait alors connaissance. »*

→ Appliqué à la prise d'acte, cette solution implique que si le juge la considérait fondée, elle ne pourra seulement produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non plus de licenciement nul.

III- PROTECTION SOCIALE

I.I.ATMP

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-19.841 : Le juge prud'homal est compétent pour apprécier la nature professionnelle d'une maladie reconnue par la CPAM

- **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 le salarié invoque à l'encontre de l'employeur l'origine professionnelle de sa maladie** pour bénéficier de la législation protectrice de l'emploi.
- Le juge doit alors former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, étant donné que la prise en charge de l'affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'est pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude.
- Revirement de jurisprudence : « *lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la CPAM par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal* » (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782)
- L'autonomie du juge prud'homal vis-à-vis d'une décision relevant du contentieux de la sécurité sociale est désormais clairement consacrée.

I.2. ATMP

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155 : Connaissance de la demande de prise en charge de l'accident de travail et nullité du licenciement

La seule connaissance par l'employeur de la demande de prise en charge à sa caisse de sécurité sociale de l'accident de travail par la victime ne suffit pas pour l'application des règles protectrices édictées en faveur de la victime d'un accident du travail.

- *Faits* : Un salarié a été licenciée en raison du trouble causé à l'entreprise par ses absences prolongées. Il requiert la nullité de son licenciement par application des dispositions protectrices applicables aux accidents de travail.
 - **L'application des règles protectrices des victimes d'un accident du travail est soumise à deux conditions cumulatives :**
 - La suspension du contrat de travail doit avoir pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
 - Et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.
- *En l'espèce*, la première condition faisant défaut, le juge prud'homal aurait dû rechercher, au vu des éléments produits, si l'arrêt de travail du salarié avait pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- En conséquence, la nullité du licenciement ne peut reposer sur la seule connaissance par l'employeur d'une demande de prise en charge de l'accident du travail par la victime.

II. CONTRÔLE URSSAF

Cass. 2e civ., 4 sept. 2025, n° 22-22.989 : Le fondement du redressement ne peut être modifié après délivrance de la mise en demeure

- L'Urssaf peut, jusqu'à la délivrance de la mise en demeure, modifier le fondement juridique du redressement à la condition que le cotisant en ait été informé et ait été en mesure de présenter ses observations et de fournir les pièces justificatives nécessaires. Après la délivrance de la mise en demeure, elle ne peut plus modifier le fondement du redressement ;

Cass. 2e civ., 4 sept. 2025, n° 23-14.121 : Précision sur l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage à l'égard d'un sous-traitant du cocontractant en matière de travail dissimulé

- Le maître d'ouvrage doit vérifier, lors de la conclusion du contrat puis tous les six mois, que son cocontractant s'est acquitté des formalités obligatoires en matière de déclarations et de paiement des charges sociales.
- Mais le maître de l'ouvrage **n'est pas tenu à une obligation de vigilance** consistant à vérifier que son cocontractant s'est acquitté des formalités obligatoires en matière de déclarations et de paiement des charges sociales à l'égard du **sous-traitant de son cocontractant**.