
REVUE D'ACTUALITE

NOV. – DÉC. 2025



ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAI RE

Projet de décret « RIVAGE »

- **Les mesures envisagées**
 - Le relèvement du taux de ressort de 5 000 € à 10 000 € devant la plupart des juridictions civiles (tribunal judiciaire, conseil de prud'hommes, tribunal de commerce, etc.) ;
 - Un filtrage des appels via l'instauration d'un mécanisme permettant au président de la chambre de déclarer manifestement irrecevable d'office un appel, sans débat contradictoire ;
 - L'extension de la tentative amiable préalable obligatoire de l'article 750-1 du CPC : Le seuil passerait également de 5 000 € à 10 000 € pour la tentative de conciliation ou de médiation préalable.
- **Critiques formulées par le CNB**
 - Restriction majeure du droit d'appel
 - Risque de gonflement artificiel des demandes en première instance
 - Risque d'engorgement des juridictions de première instance
 - Multiplication des pourvois en cassation pour les petits litiges

→ La réforme annoncée s'appliquerait aux instances introduites à compter du 1^{er} juin 2026 (sauf pour la tentative amiable préalable, applicable au 1^{er} septembre 2026).

Inst. conjointe DGT/DACG relative au renforcement de la coordination entre l'inspection du travail et les procureurs de la République dans la lutte contre les accidents du travail

- LA DGT et la DACG effectuent des recommandations aux inspecteurs du travail aux procureurs de la République en matière d'accidents du travail graves ou mortels.
- Ils délivrent des conseils afin de mieux prévenir et sanctionner les accidents du travail graves ou mortels.
- L'action proposée se fonde sur :
 - **une réponse graduée**, particulièrement adaptée aux infractions relatives à la sécurité des travailleurs, pour lesquelles est avant tout recherchée la régularisation des manquements constatés ;
 - **une coordination interinstitutionnelle renforcée**, préalable nécessaire à l'amélioration de la qualité des procédures dans ce contentieux technique ;
 - **un accompagnement des victimes et des parties civiles**.

« Cette instruction a pour objet de renforcer l'effectivité de la réponse pénale et d'améliorer l'accompagnement des victimes en matière d'accidents du travail graves et mortels, par une meilleure coordination des services judiciaires et de l'inspection du travail ainsi que par la mise en œuvre d'une politique pénale s'appuyant sur une réponse pénale graduée et notamment la mobilisation du dispositif de la transaction pénale. »

ACTUALITE
JURISPRUDENTIELLE
E

SOMMAIRE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

II- RELATIONS COLLECTIVES

III- PROTECTION SOCIALE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

- Conclusion du contrat de travail
- Conditions de travail
 - Discrimination
 - Egalité F/H
 - Evaluation des salariés
 - Télétravail
- Temps de travail
- Inaptitude
- Rupture du contrat de travail
 - Licenciement économique
 - Rupture conventionnelle

1. CONCLUSION DU CONTRAT - CDD DE REMPLACEMENT

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259 : information du salarié en CDD de remplacement à terme imprécis de la cause et de la date du terme de son CDD

- Le CDD peut avoir pour terme la cessation définitive de l'activité du salarié remplacé, à charge pour l'employeur d'en informer le salarié remplaçant et de lui notifier la rupture de son contrat.

« Il en résulte que lorsqu'un contrat à durée déterminée a été conclu, sans terme précis, pour remplacer un salarié absent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date ».

- Sanction du défaut d'information sur ce point : risque de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

« Ayant constaté que l'employeur n'avait pas notifié pendant plus de deux ans au salarié dont le contrat de travail était suspendu pour accident du travail, la cessation d'activité du salarié remplacé et qu'il ne lui avait pas remis les documents de fin de contrat avant le 25 janvier 2020, la cour d'appel a pu retenir que l'employeur avait maintenu le salarié dans les liens d'un contrat de travail qui s'était poursuivi après cessation du contrat de travail à durée déterminée et en a exactement déduit que cette relation s'analysait en un contrat de travail à durée indéterminée. »

1. CONCLUSION DU CONTRAT – CONTENTIEUX DE LA REQUALIFICATION

Cass. soc., 27 nov. 2025, n° 23-12.503 : Articulation de la demande en requalification de CDD en CDI en référé et de la procédure accélérée au fond

- Malgré l'existence d'une procédure accélérée au fond, un salarié peut obtenir en référé une provision à valoir sur l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI dès lors que l'existence de l'obligation de l'employeur n'est pas sérieusement contestable.

« C'est en vertu des pouvoirs qu'elle tient de l'article R. 1455-7 du code du travail et sans violer l'article L. 1245-2 du même code que la cour d'appel, statuant en matière de référé, a alloué à la salariée une provision à valoir sur l'indemnité de requalification, après avoir constaté que le contrat à durée déterminée ne respectait pas les dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail dès lors que le motif du recours n'y était pas précisé, ce dont il résultait que l'existence de l'obligation de l'employeur n'était pas sérieusement contestable. »

2. CONDITIONS DE TRAVAIL – DISCRIMINATION

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-11.151 : Discrimination caractérisée en l'absence de comparaison avec d'autres salariés

- Eléments laissant supposer l'existence d'une discrimination
 - Correspond à des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination **le fait d'imposer au salarié d'assister à une formation pendant une journée non travaillée à l'occasion d'un mi-temps thérapeutique.** Il appartient donc à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

« L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés »

2. CONDITIONS DE TRAVAIL – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CE, 1er oct. 2025, n° 495549 : Le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle H/F est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés même dépourvues d'une section syndicale

- Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent établir un plan d'action établi par l'employeur destiné à assurer cette égalité.

Cette obligation perdure quand bien même la négociation d'un tel accord collectif est impossible, faute de sections syndicales d'organisations représentatives.

- Le contrôle de l'administration porte sur le contenu du plan, notamment sur le fait qu'il contienne **l'ensemble des mesures prévues à l'article R. 2242-2 du Code du travail** ET NON sur **l'opportunité des choix de l'employeur**.
- L'employeur ne peut remettre en cause devant le juge le mode de calcul de la pénalité financière sous réserve d'avoir communiqué à l'administration le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL – TÉLÉTRAVAIL

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322 : Refus par l'employeur d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste

- Lorsque le médecin du travail recommande le télétravail pour un salarié, l'employeur doit tenir compte de cet avis.
- Sans recours préalable, l'employeur ne peut justifier son refus de l'octroi du télétravail sur le fondement du refus du salarié de le laisser accéder à son domicile, au regard du principe de respect de la vie privée.

« Il en résulte, d'une part que l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est en droit d'en refuser l'accès, d'autre part que, tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, l'employeur qui n'a pas exercé le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail ne peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur. »

2. CONDITIONS DE TRAVAIL – EVALUATION DES SALARIÉS

Cass. soc., 15 oct. 2025, n° 22-20.716 : Evaluation des salariés sur des critères comportementaux

L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés.

- La méthode d'évaluation retenue doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.
- L'employeur qui utilise des critères comportementaux en complément des critères techniques doit s'assurer que ces critères comportementaux établissant un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail.

« Les notions d'« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens », utilisées sous les items « engagement » et « avec simplicité », dont la connotation moralisatrice rejoillissait sur la sphère personnelle des individus, apparaissaient comme trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs

3. TEMPS DE TRAVAIL – REPOS HEBDOMADAIRE

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-10.733 : Période de référence du repos hebdomadaire

- Le repos hebdomadaire doit être accordé au cours de chaque semaine civile : un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine.
- Ce repos hebdomadaire doit être apprécié **au regard de chaque semaine civile prise indépendamment, et non en fonction d'un décompte des jours consécutifs travaillés.**

*« Il résulte de l'article L. 3132-1 du Code du travail que toute semaine civile doit comporter un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, **sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.** »*

Conséquence pratique : dans les secteurs dérogeant au repos dominical, un salarié peut donc être amené à travailler jusqu'à 12 jours de travail consécutifs.

3. TEMPS DE TRAVAIL – CONGÉS PAYÉS

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.084 : Délai de report des congés payés

- C. trav., art. L. 3141-19-1 : « Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser. »

Cette période de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié a reçu de l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail, les informations sur le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris → À l'issue de celle-ci, les congés non pris sont définitivement perdus.

« Il en résulte que lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. »

En l'espèce, l'employeur ne justifiait pas avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congé payé avant le terme du délai de report → il n'y avait donc pas d'extinction du droit au report du salarié.

3. TEMPS DE TRAVAIL – PREUVES DES HEURES TRAVAILLÉS

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-15.651 : Des tableaux horaires produits par le salarié ne reflétant pas la réalité constituent des éléments suffisamment précis

○ Des tableaux afférents aux années 2016 et 2017 reprenant exactement le même nombre d'heures que celles mentionnées sur le tableau 2018, sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre la production par le salarié peu important qu'ils ne puissent pas refléter la réalité.

→ Les éléments fournis par le salarié s'apparentent à une invitation adressée à l'employeur. Ce dernier, doit produire en réponse ses propres éléments. Le salarié peut donc se contenter de données sommaires, partielles et éventuellement incohérentes pour soutenir sa demande.

« L'arrêt relève que les tableaux 2016 et 2017 reprennent exactement le même nombre d'heures que celles mentionnées sur le tableau 2018, semaine par semaine, le volume horaire variant d'une semaine à l'autre de la même manière quelle que soit l'année, ce qui montre que la salariée a extrapolé à partir de l'année 2018 pour établir ses tableaux 2016 et 2017 et ne peut pas refléter la réalité.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée présentait des éléments suffisamment précis, et d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé le texte susvisé. »

4. INAPTITUDE – CALCUL DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE LICENCIEMENT

Cass. soc. 22 oct. 2025 n° 24-17.826 : Le préavis est exclu du calcul de l'indemnité spéciale de licenciement due au salarié inapte

- Le contrat de travail du salarié licencié pour une inaptitude d'origine professionnelle prenant fin à la date de notification de sa rupture, l'ancienneté retenue pour calculer l'indemnité spéciale de licenciement s'apprécie à cette date, sans que le préavis ne soit pris en compte.

« L'indemnité compensatrice prévue par ce texte n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte que le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement. »

| | Inaptitude non pro | Inaptitude pro |
|--|--------------------|----------------|
| Versement d'une indemnité d'un montant égal au à l'indemnité de préavis | NON | OUI |
| Prise en compte du préavis pour le calcul de l'indemnité de licenciement | OUI | NON |

4. INAPTITUDE

Cass. soc., 26 nov. 2025, n°24-19.023 – Indépendance des actions

- Art. 2241 du code civil : l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions tendent à un seul et même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première
- L'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle engagée par un salarié devant la juridiction de sécurité sociale, qui tend à bénéficier d'une meilleure indemnisation de la maladie par la caisse primaire d'assurance maladie...
et l'action en paiement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail, qui tend à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail, n'opposent pas les mêmes parties et ne tendent pas au même but.
→ La saisine de la juridiction de la sécurité sociale n'a pas pour effet d'interrompre le délai de prescription de l'action portée devant le Conseil de Prud'hommes.

Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 24-16.960 – Exclusion de l'accident de trajet du régime de l'inaptitude d'origine professionnelle

- Le salarié dont l'inaptitude est consécutive à un accident de trajet ne bénéficie pas des indemnités spécifiques due en cas d'inaptitude ayant une origine professionnelle.
« Les dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail ne s'appliquent pas au salarié victime d'un accident de trajet »

5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Cass. soc. 5 nov. 2025, n° 24-11.723 : Les conditions d'attribution des mesures d'un PSE ne peuvent dépendre du choix discrétionnaire de l'employeur

- Un plan de sauvegarde de l'emploi peut réservé le bénéfice d'un avantage à certains salariés. Pour assurer le respect du principe d'égalité de traitement, ce dispositif doit prévoir les critères d'attribution de cet avantage soient définis à l'avance et contrôlables.
- Tel n'est pas le cas lorsque ces dernières ne sont pas clairement établies et dépendent du choix discrétionnaire de l'employeur.
 - Un PSE peut prévoir un **dispositif de cessation anticipée d'activité des salariés atteignant un âge minimal**, sous réserve que ce critère retenu soit définis à l'avance et contrôlables.
 - Si la condition d'âge doit être appréciée au jour de la signature de l'accord de rupture, et qu'aucun délai pour cette signature n'est fixé, l'éligibilité dépend du choix discrétionnaire de l'employeur.

« En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'accord collectif ne prévoyait pas de délai pour la signature de l'accord de rupture et que, lors de la mise en œuvre de l'accord collectif, la réalisation de la condition d'âge et d'ancienneté avait dépendu du choix discrétionnaire par l'employeur de la date de signature de l'accord de rupture, de sorte que les conditions d'éligibilité au dispositif n'étaient pas préalablement définies ni contrôlables la cour d'appel a violé le principe susvisé. »

5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

CA Versailles 1 oct. 2025 n° 23/02254 : *Fraude à la rupture conventionnelle : une juriste méconnaît sciemment son statut protecteur*

En l'absence d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé par l'inspecteur du travail, cette dernière est nulle.

- En l'espèce, classiquement : la rupture conventionnelle d'une salariée détenant un mandat de conseillère prud'homale signé sur un formulaire Cerfa propre aux salariés « ordinaires », et non sur l'imprimé spécifique pour les salariés protégés, est nulle, faute d'autorisation de l'inspecteur du travail.

Une rupture conventionnelle peut être frappée de nullité en cas de vice de consentement des parties.

- En l'espèce, la Cour constate que la salariée, *juriste en droit social expérimentée* a sciemment agi en méconnaissance de sa protection ce qui constitue une fraude. Ce vice du consentement justifie l'annulation de la rupture.

« Toutefois, il incombaît à la salariée, qui exerçait les fonctions de juriste en droit social depuis plusieurs années, de faire connaître et respecter par la direction de l'entreprise la législation applicable. L'intéressée, qui avait la charge de son propre dossier de rupture conventionnelle, a sciemment agi en méconnaissance de son statut protecteur en utilisant un imprimé de rupture conventionnelle qui n'était pas le bon, puis en révélant cette erreur et en se prévalant de la violation de son statut

5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Cass. soc. 5 nov. 2025 n° 23-14.633 : Précisions sur la demande de complément d'indemnité de rupture conventionnelle collective

- Le salarié qui a accepté un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective peut demander un complément d'indemnité sans qu'il soit nécessaire de demander l'annulation de la convention individuelle qu'il a signée.
- Le salarié a droit aux indemnités de rupture conventionnelle pour un montant correspondant aux prévisions convention individuelle de rupture est inférieure l'accord collectif quand le montant résultant de la base de calcul convenue dans la, peu important que le salarié ne demande pas l'annulation de cette convention et que celle-ci ne puisse être révisée par le juge.

« L'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-19-1 du code du travail et de l'accord d'entreprise portant ruptures conventionnelles collectives, relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique incitative. »

5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DÉMISSION EQUIVOQUE

Cass. soc. 13 nov. 2025 n° 23-23.535 : Eléments caractérisant l'existence d'un différend rendant la démission équivoque.

- Le salarié avait, préalablement à sa démission :
 - Fait état de l'importance de sa charge de travail lors des examens médicaux réalisés pour le contrôle de la santé au travail ;
 - Alerté sa hiérarchie par un courriel sur sa situation critique du fait de cette charge de travail devenue insupportable ;
 - Sollicité une visite du médecin du travail en signalant un contexte de surcharge de travail,
 - Exposé lors de l'entretien individuel d'évaluation annuelle que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'existe pas, que son périmètre d'intervention, trop vaste, sur différents fuseaux horaires et sans « back-up », entraînait une charge mentale très élevée et permanente, mal vécue personnellement ;
- La cour d'appel aurait dû en déduire **l'existence d'un différend rendant la démission équivoque.**

II- RELATIONS COLLECTIVES

- Statut protecteur
- Elections professionnelles
- Recours à l'expert par le CSE

1. STATUT PROTECTEUR

Cass. soc., 19 nov. 2025, n°25-14.582 : Questionnement de la protection des salariés membres des CPP (commissions paritaires professionnelles)

La Cour de cassation a renvoyé une QPC portant sur les articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du Code du travail qui accordent aux salariés membres des **commissions paritaires professionnelles** créées par accord collectif, la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement et ce, même dans le silence de l'accord collectif sur ce point.

- Le Conseil Constitutionnel devra donc dire si l'octroi du statut protecteur à ces salariés membres des CPPN portent atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle garanties par l'article 4 de la DDHC **en l'absence de dispositions législatives expresses prévoyant une telle protection.**

« Les articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail, interprétés de façon constante par la Cour de cassation, comme accordant aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif non seulement au niveau local, départemental ou régional, mais également au niveau national, la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement, et ce même dans le silence de l'accord collectif sur ce point, portent-ils atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle garanties par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

2. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Cass. soc. 15 oct. 2025 n° 24-13.266 – L'entreprise utilisatrice doit informer les salariés mis à disposition de leur droit d'option

- Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice remplissant les conditions pour y être électeurs peuvent choisir de voter dans cette entreprise ou dans l'entreprise prêteuse.
- Ils doivent avoir été mis en mesure d'exercer ce droit d'option par la société utilisatrice, sous peine d'annulation des élections organisées en son sein.

« **L'employeur**, responsable de l'organisation des élections à qui il appartient de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat, doit, **s'agissant des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures, ne pas se borner à interroger ces dernières et fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises.**

3. CSE – RECOURS À L'EXPERTISE

Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-23.915 – Contrôle judiciaire du recours à l'expertise pour risque grave

- **Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, le CSE est en droit de voter le recours à une expertise.**
- En l'absence de toutes autres conditions identifiées par le code du travail, le juge saisi par l'employeur aux fins d'annulation du recours à l'expertise, ne peut opposer au CSE :
 - Ni l'existence des pouvoirs d'enquête dont il dispose en matière de santé et de sécurité (C. trav., art. L. 2312-13) .
 - Ni l'existence d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent en cours (C. trav., art. L. 4131-2).
- Le juge doit se contenter de rechercher si les faits invoqués par le comité caractérisaient l'existence d'un risque grave, identifié et actuel au jour de la délibération.

« En statuant ainsi, par des motifs inopérants alors que l'existence des pouvoirs d'enquête du comité social et économique en matière de santé et de sécurité au travail ou la mise en œuvre, avant la délibération, d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent, ne sauraient en soi faire obstacle à l'exercice par le comité social et économique de ses prérogatives légales, le président du tribunal, à qui il appartenait de rechercher si les faits invoqués par le comité social et économique caractérisaient l'existence d'un risque grave, identifié et actuel au jour de la délibération ayant décidé du recours à une expertise pour risque grave, a violé le texte susvisé. »

III- PROTECTION SOCIALE

CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE – Saisine de la CRA

Cass. 2e civ., 25 sept. 2025, n° 24-14.447

- « L'absence de décision de la commission de recours amiable, lorsque le recours est formé devant la juridiction de sécurité sociale ne fait pas obstacle à la recevabilité de ce recours, sous réserve qu'une décision, implicite ou explicite, soit intervenue avant que le juge ne statue. »

- Le demandeur peut saisir la juridiction de sécurité sociale directement après avoir saisi la CRA
- En cas de décision de rejet de la CRA, déduite notamment de son absence de réponse dans un délai de 2 mois, la saisine de la juridiction est régulière.
- Cette solution, qui devrait pouvoir être transposée en cas de recours devant la CMRA, de recours mixte, pourrait entraîner la réduction des délais de procédure.