



# NEWSLETTER

## Droit du Travail et Protection Sociale

Juin 2025

### SOMMAIRE

#### ACTUALITÉ

##### DROIT DU TRAVAIL

- Violences entre collègues : quand l'employeur devient-il responsable ? **p.2**
- Obligation de sécurité VS droit au repos : une charge de la preuve à géométrie variable. **p.3**
- Harcèlement moral : la nullité du licenciement n'est pas automatique. **p.5**
- Liberté d'expression : la parole du psychologue ne peut être réduite au silence. **p.6**
- Renforcement annoncé pour la transparence des salaires. **p.8**
- L'adresse IP du salarié est une donnée personnelle. **p.10**

##### PROTECTION SOCIALE

- Rapport d'autopsie et accident mortel du travail : revirement de jurisprudence au profit du secret médical. **p.12**
- Souffrance psychique du salarié : pas d'accident du travail sans fait soudain. **p.14**
- Indemnité de conciliation : vers une exonération totale ? **p.15**

##### RSE

- Focus sur le devoir de vigilance : un contentieux stratégique en pleine émergence. **p.16**
- Loi DDADUE 2025 : actions de groupe unifiées et reporting CSRD assoupli. **p.18**

# VIOLENCES ENTRE COLLEGUES : QUAND L'EMPLOYEUR DEVIENT-IL RESPONSABLE ?

Dans un [arrêt du 26 mars 2025 \(n°23-13.081\)](#), la Cour de cassation rappelle que l'obligation de sécurité de l'employeur ne se limite pas à réagir après coup : elle impose aussi d'anticiper les risques de violences au travail.

**Contexte : deux agressions, une obligation ignorée**

Dans les faits, un salarié, agent de maintenance, est victime de deux altercations violentes avec des collègues de travail. Une première survient au mois de janvier 2018 puis une seconde au mois de juillet 2018.

Licencié pour faute grave au mois d'août, l'intéressé saisit le conseil de prud'hommes, reprochant à son employeur un manquement à son obligation de sécurité. La cour d'appel rejette sa demande, estimant qu'il n'avait pas alerté sa hiérarchie de la dégradation de ses conditions de travail ou de son état de santé avant le 10 août 2018.

Le salarié forme donc un pourvoi en cassation, au motif que l'employeur ne démontrait pas avoir pris l'ensemble des mesures propres à éviter de telles agressions.

**Solution : prévenir, pas seulement guérir**

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel qui avait débouté le salarié. Elle rappelle que l'employeur doit prendre toutes les mesures de **prévention** prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, notamment des **actions d'information** et de **prévention** propres à éviter la survenance de violences. Elle ajoute que l'employeur, informé de tels faits de violence, doit démontrer avoir pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

Le fait que le salarié n'ait pas signalé la dégradation de ses conditions de travail ne suffit pas à exonérer l'employeur de sa responsabilité, eu égard à l'obligation de prévention qui lui incombe.

**Portée : une obligation de sécurité renforcée**

Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence constante qui impose à l'employeur une **vigilance proactive**. Déjà, en 2018, la Cour avait jugé insuffisantes des réunions post-incident pour prévenir de nouvelles altercations. Aux termes d'un [arrêt du 30 novembre 2022 que nous avons également commenté](#), elle avait considéré que l'employeur ne manquait pas à son obligation s'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation, même si celles-ci avaient été mises en échec par le comportement d'une salariée.

En conclusion, l'obligation de sécurité impose à l'employeur d'anticiper les risques de violences au travail et, si ceux-ci surviennent néanmoins, de réagir immédiatement. La seule répétition du risque pourrait ainsi, comme au cas d'espèce, engager sa responsabilité. La prévention doit, en ce sens, être active et relayée dans les documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail (DUERP, Papripact, etc.).



# OBLIGATION DE SECURITE VS DROIT AU REPOS : UNE CHARGE DE LA PREUVE A GEOMETRIE VARIABLE

*La responsabilité de l'employeur pour manquement à l'obligation de sécurité ne peut être engagée si le salarié n'apporte pas la preuve d'éléments précis sur la dégradation de ses conditions de travail. En revanche, le simple fait pour l'employeur d'imposer unilatéralement la prise de congés payés à l'issue d'un arrêt maladie est illégale et justifiée, même en l'absence de protestation du salarié, des dommages-intérêts. La chambre sociale de la Cour de cassation l'affirme dans un [arrêt du 2 avril 2025 \(RG 23-19.945\)](#).*

## **En l'absence de preuve étayant les griefs, pas de réparation pour manquement à l'obligation de sécurité**

Dans les faits, une salariée engagée en qualité d'éducatrice spécialisée au sein d'une association médico-sociale, invoquait un manquement à l'obligation de sécurité ayant conduit à son inaptitude, puis à son licenciement.

Mais la Cour d'appel, puis la Cour de cassation, rejettent ses demandes :

- La salariée n'apportait aucune preuve concrète d'un volume anormal de travail ou d'une dégradation des conditions de travail, malgré ses déclarations.
- Elle n'avait versé aux débats aucun écrit d'alerte ou de signalement adressé à sa hiérarchie ou à la médecine du travail.
- Les certificats médicaux n'établissaient pas de lien direct et objectif entre ses pathologies et ses fonctions.

Le rappel est donc clair : même si l'employeur reste tenu de prévenir les atteintes à la santé, le salarié doit **démontrer une atteinte personnellement et effectivement subie** du fait d'un manquement, par des éléments circonstanciés, factuels et datés.

## **Congés payés imposés après un arrêt maladie : la Cour sanctionne l'unilatéralisme**

À son retour de congé maladie, la salariée avait été informée par courrier du 14 janvier 2014 qu'elle prendrait ses congés payés à compter du 6 janvier, bien qu'elle ait été déclarée apte à reprendre son poste le même jour. Sa date de reprise se trouvait donc fixée au 3 mars suivant, sans que l'intéressée ne se soit opposée formellement à cette décision.

La salariée forme toutefois une demande d'indemnité compensatrice de congés payés, au motif que l'employeur ne peut imposer au salarié la prise de congés non pris au terme d'un long arrêt maladie.

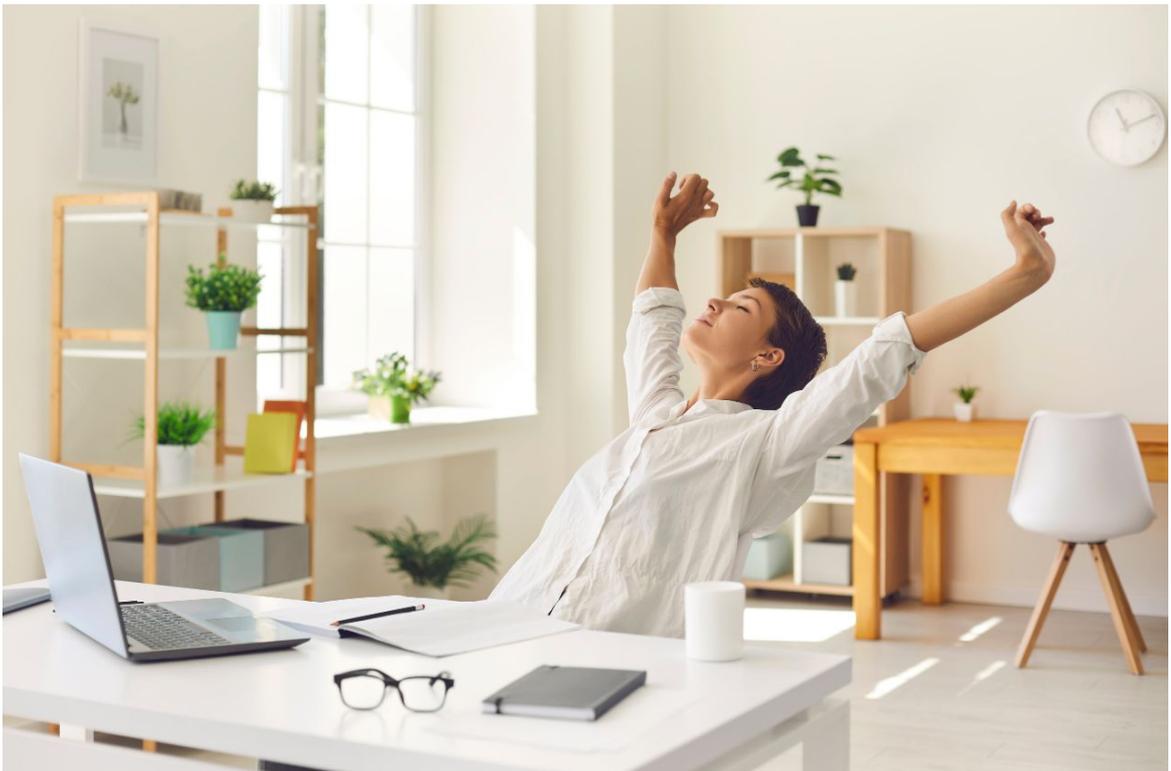
La Haute juridiction lui donne raison et casse l'arrêt d'appel :

- Le simple fait qu'elle n'ait pas protesté ne suffisait pas à caractériser son accord.
- L'employeur ne peut imposer rétroactivement la prise de congés payés à l'issue d'un arrêt, sans justifier avoir permis au salarié d'exercer **effectivement** son droit à congé.
- Il lui revient, en cas de contestation, de prouver qu'il a accompli les diligences légales pour fixer la période de prise de congé.

Le salarié est donc fondé à réclamer l'indemnité correspondante, même s'il n'a pas immédiatement contesté l'imposition des congés.

## Conclusion

- Le manquement à l'obligation de prévention et de sécurité ne peut être engagée que si le salarié rapporte des faits précis, objectivés, datés, et en lien direct avec l'activité professionnelle. Les simples déclarations générales, même appuyées de certificats médicaux, ne suffisent pas,
- Aucun congé ne peut être imposé à un salarié sans son accord exprès, même après un arrêt maladie. L'employeur doit documenter la fixation de la période de congé et s'assurer de l'information effective du salarié,
- En cas de contentieux, l'exigence de preuve et de traçabilité est renforcée tant du côté du salarié (en matière de conditions de travail) que de l'employeur (pour la gestion des congés ou la prévention des risques).



# HARCELEMENT MORAL : LA NULLITE DU LICENCIEMENT N'EST PAS AUTOMATIQUE

*Un licenciement intervenu dans un contexte de harcèlement moral reconnu n'encourt la nullité que si un lien direct est caractérisé entre le harcèlement et le motif de rupture du contrat de travail. C'est la solution que vient rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 9 avril 2025 \(RG n°24-11.421\)](#).*

Dans les faits, une directrice d'agence, salariée de longue date au sein de l'entreprise, est licenciée pour faute grave. Estimant être victime de harcèlement moral, elle saisit le conseil de prud'hommes. La cour d'appel d'Angers lui donne raison et annule le licenciement, considérant que la salariée apportait des éléments laissant supposer une situation de harcèlement moral.

La Cour de cassation casse cette décision : elle reproche aux juges du fond de ne pas avoir caractérisé le **lien de causalité entre le harcèlement moral et le licenciement**.

Ainsi, **deux conditions cumulatives** doivent être réunies en pratique, pour que le salarié puisse prétendre à la nullité de son licenciement :

- Une situation de harcèlement moral doit être démontrée, et reconnue,
- Et le licenciement doit être la **conséquence directe de cette situation** (subir, dénoncer ou refuser le harcèlement).

Si une situation de harcèlement moral peut exister, encore faut-il démontrer que le licenciement est lié à ce harcèlement. Or, dans cette affaire, la cour d'appel a constaté une situation de harcèlement sans établir que la salariée avait été licenciée pour l'avoir dénoncée ou pour avoir refusé de le subir. La nullité du licenciement ne peut donc être prononcée sans cette *condition essentielle*.

Cet arrêt vient **clarifier une ambiguïté persistante** devant les juridictions prud'homales : ce n'est pas parce qu'un harcèlement est reconnu ou présumé que le licenciement est nécessairement nul. Ce seul contexte ne suffit pas à établir un lien entre le harcèlement et le licenciement prononcé.

Si le contrôle de la Cour de cassation est généralement absent des dossiers de harcèlement moral tant celui-ci relève des éléments factuels, celle-ci contrôle en revanche les conséquences de celui-ci, notamment s'il est en lien avec le licenciement prononcé, ce qui justifierait la nullité de la sanction. Une simple situation de harcèlement ne suffit donc pas.



# LIBERTE D'EXPRESSION : LA PAROLE DU PSYCHOLOGUE NE PEUT ETRE REDUITE AU SILENCE

*Même en tension avec les objectifs institutionnels de l'employeur, la parole critique du salarié – surtout lorsqu'elle touche à l'intérêt d'un mineur en danger – bénéficie d'une forte protection au titre de la liberté d'expression. Nouvelle illustration dans cet arrêt du 6 mai 2025 de la Cour de cassation ([Cass. Soc., 6 mai 2025, n°22-24.726](#)), qui prolonge la [jurisprudence du 11 octobre 2023 que nous avons déjà commentée](#).*

## **Un licenciement fondé sur une lettre d'alerte adressée par un psychologue à l'ASE**

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de psychologue au sein de la Fondation des Apprentis d'Auteuil, avait adressé, en septembre 2016, une **lettre d'alerte à l'autorité de tutelle de son employeur**, la direction des solidarités du département, au sujet des conditions d'encadrement d'un jeune confié à l'établissement, dont l'état de santé psychique se dégradait fortement. Le professionnel y exprimait son impuissance clinique et ses inquiétudes éthiques, estimant que les dispositifs institutionnels en place ne suffisaient plus à contenir la situation. Il précisait agir en conscience, à titre personnel et en qualité de psychologue référent.

L'employeur, ayant pris connaissance de cette initiative transmise sans son aval, a considéré cette prise de position critique comme un manquement grave aux obligations contractuelles du salarié et a prononcé son licenciement pour faute grave. Le salarié conteste alors son licenciement devant le Conseil de prud'hommes en invoquant sa liberté d'expression.

## **La Cour d'appel exclut la liberté d'expression... à tort**

La cour d'appel de Montpellier a validé le licenciement, estimant que la lettre ne constituait pas une simple critique professionnelle mais allait au-delà, en ce qu'elle comportait des **jugements excessifs et diffamatoires**, portait atteinte à l'honneur de l'employeur, et s'inscrivait en contradiction avec les procédures de communication internes.

Elle reprochait en particulier au salarié :

- d'avoir **omis volontairement de mentionner certaines mesures prises** par l'employeur ;
- d'avoir diffusé son courrier à l'insu de la direction ;
- d'avoir fait état, **de manière brutale et non étayée**, d'une inadaptation de la réponse institutionnelle à la gravité de la situation.

## **La Cour de cassation réaffirme une protection exigeante de la liberté d'expression**

La Haute juridiction casse cet arrêt sur le fondement de l'article L. 1121-1 du Code du travail, dans la droite ligne de l'arrêt du 11 octobre 2023 (n° 21-23.71). Elle rappelle qu'un salarié peut **critiquer son employeur, y compris devant des tiers, dès lors que ses propos ne sont ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs**.

Elle souligne ici que :

- la lettre litigieuse visait à signaler un danger pour un mineur et relevait d'une démarche professionnelle de protection ;
- les propos tenus, bien que critiques, restaient mesurés et motivés par l'intérêt de l'enfant ;
- en conséquence, le licenciement fondé sur l'exercice non abusif de la liberté d'expression est nul.

#### **Un nouveau jalon pour les lanceurs d'alerte du social et du médico-social ?**

Après l'arrêt du 11 octobre 2023 qui avait déjà protégé un salarié critiquant l'absence d'évolution professionnelle dans un courriel interne, cette nouvelle décision vient **renforcer la protection de la parole critique des professionnels**, surtout lorsqu'elle s'inscrit dans une logique d'intérêt supérieur (ici, celui du mineur en danger).

La Cour de cassation refuse de sanctionner un salarié pour avoir pris ses responsabilités en conscience, même au prix d'un conflit avec l'institution. Un signal fort envoyé aux professionnels du soin, de la psychologie et de la protection de l'enfance, dont la parole ne saurait être muselée dès lors qu'elle est exprimée avec mesure et loyauté.

Cet arrêt confirme une jurisprudence constante et exigeante en matière de **liberté d'expression du salarié**, y compris dans des contextes hiérarchiques sensibles. La parole du psychologue, lorsqu'elle vise à alerter sur des situations critiques, ne peut être assimilée à une faute grave. Jusqu'où l'institution peut-elle exiger le silence sans compromettre l'éthique des métiers du soin et de la relation ?



# RENFORCEMENT ANNONCE POUR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

*Auditionnée le 14 mai 2025 à l'Assemblée nationale, la ministre du travail a présenté la stratégie française de transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations. Un nouvel index égalité verra notamment le jour dès 2027.*

## Une transposition à finalité objective et opérationnelle

La [directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023](#) impose aux États membres de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en fixant des exigences concrètes : transparence salariale dès l'embauche, structures de rémunération non discriminatoires, droit à l'information des salarié-es, et suivi rigoureux des écarts.

Le Gouvernement vient d'annoncer le calendrier et les modalités de sa transposition, qui serait ainsi finalisée **d'ici le 7 juin 2026**, pour une entrée en vigueur en 2027. La concertation avec les partenaires sociaux devrait démarrer dès le 21 mai 2025.

Le projet repose sur une **refonte complète de l'actuel index professionnel**. Un nouvel index, conforme à la directive, remplacera l'ancien système pour inclure **sept indicateurs** dont : les écarts de rémunération (fixe et variable), la proportion de bénéficiaires de primes, la répartition par quartile de rémunération, ou encore l'écart par catégorie d'emploi de valeur égale.

L'objectif : sortir des logiques déclaratives jugées peu efficaces pour une **mesure plus fiable et opérationnelle** des écarts de traitement.

## Index, recrutement, automatisation : ce qui va changer pour les entreprises

Le gouvernement entend **maintenir l'obligation de déclaration dès 50 salariés**, alors que la directive ne l'impose qu'à partir de 100. Les petites entreprises (50 à 99 salariés) bénéficieront toutefois d'un dispositif allégé, sans obligation d'évaluation conjointe.

Concernant les modalités pratiques, la ministre a précisé que :

- les **six premiers indicateurs** seront **déclarés automatiquement**, via une remontée des données paie, pour limiter la charge administrative ;
- le **septième indicateur**, plus qualitatif, nécessitera un classement des salarié-es par catégorie d'emploi. Il sera déclaré :
  - **annuellement** pour les entreprises de **50 à 250 salariés** ;
  - **tous les trois ans** pour les entreprises de plus de **250 salariés** ;
- l'**échéance de publication en mars** de chaque année restera inchangée.

Autre volet clé : la transparence dès le recrutement.

Conformément à la directive, la loi française **interdira aux employeurs** :

- de demander aux candidats leur **saire actuel ou historique** ;
- de publier des offres imprécises : une **fourchette salariale bien définie** devra être mentionnée.

Ce durcissement des obligations vise à corriger les biais de négociation à l'embauche, souvent défavorables aux femmes.

Ce projet de transposition marque une **étape structurante pour l'égalité salariale en entreprise**, avec un index rénové, des règles de recrutement plus transparentes, et une meilleure objectivation des écarts. Reste à voir si ces mesures seront suffisamment robustes pour transformer durablement les pratiques.



# L'ADRESSE IP DU SALARIE EST UNE DONNEE PERSONNELLE

Dans un [arrêt du 9 avril 2025 \(n°23-13.159\)](#), la Cour de cassation juge que l'adresse IP, qui permet d'identifier indirectement un salarié est une donnée à caractère personnel, de sorte que sa collecte par l'exploitation du fichier de journalisation constitue un traitement de données à caractère personnel, relevant du RGPD.

La Cour Suprême censure ainsi les juges du fond qui avaient validé le licenciement d'un salarié fondé sur des éléments issus de ce traitement, auquel le salarié n'avait pas consenti.

## Licenciement basé sur les logs informatiques de l'entreprise

Un salarié, accusé d'avoir supprimé massivement des fichiers professionnels et transféré de nombreuses données de l'entreprise vers sa messagerie personnelle, avait été licencié pour faute grave.

L'employeur, pour étayer sa décision, produisait un constat d'huissier fondé sur l'analyse des **fichiers de journalisation informatique**, recoupés avec des messages envoyés depuis l'adresse IP du salarié.

Le salarié contestait la **recevabilité de cette preuve**, arguant que ce contrôle de son activité n'avait été ni déclaré à la **CNIL**, ni précédé d'une **consultation du CSE**, ni fait l'objet d'une **information préalable des salariés**, alors que l'adresse IP constituait, selon lui, une **donnée personnelle**.

## Pas de données personnelles selon la cour d'appel... à tort

La cour d'appel valide pourtant la production du constat d'huissier.

Elle estime que l'adresse IP utilisée ne permettait pas une identification certaine du salarié et que **la messagerie interne de l'entreprise** ne contient aucune donnée personnelle.

En conséquence, selon les juges du fond, aucune formalité préalable (déclaration, information, consultation) n'était donc exigée.

## Une censure claire de la Cour de cassation au nom du RGPD

La **Chambre sociale de la Cour de cassation** casse l'arrêt. En se fondant sur les **articles 4, 5 et 6 du RGPD**, elle rappelle que :

- **Les adresses IP** permettant d'identifier indirectement un salarié sont des **données à caractère personnel** ;
- **Leur collecte** par l'exploitation du fichier de journalisation **requiert le consentement des intéressés** ;
- **Leur traitement** doit être **conforme à la finalité** pour laquelle elles ont été collectés.

Ainsi, l'exploitation de ces logs à des fins de **contrôle individuel de l'activité** du salarié, dont le consentement n'a pas été recueilli, constitue une **violation du RGPD**, de sorte que la **preuve ainsi obtenue est illicite**.

La Cour ne précise toutefois ni la **finalité initiale** de cette collecte, ni **pourquoi seul le consentement** serait valable en l'espèce, ce qui peut sembler discutable : l'**intérêt légitime** de l'entreprise pourrait être invoqué, notamment en matière de sécurité informatique.

Par ailleurs, si la Cour Suprême se prononce sur l'illicéité de la preuve produite, elle **ne se prononce pas sur sa recevabilité**.

En effet, depuis les arrêts récents de l'Assemblée plénière, une **preuve bien qu'illicite peut néanmoins être jugée recevable** si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi ([Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648](#)).

Cet arrêt rappelle que la **traçabilité informatique** n'échappe pas au RGPD. **Même l'adresse IP**, lorsqu'elle permet d'**identifier un salarié**, impose à l'employeur de respecter le cadre légal des traitements de données personnelles.

Il reste à savoir si cette preuve, bien qu'**illicite**, aurait pu être néanmoins jugée **recevable au nom du droit à la preuve**.



# RAPPORT D'AUTOPSIE ET ACCIDENT MORTEL DU TRAVAIL : REVIREMENT DE JURISPRUDENCE AU PROFIT DU SECRET MEDICAL

*Aux termes d'un [arrêt rendu le 3 avril 2025 \(n°22-22.634\)](#), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation opère un revirement majeur. Elle juge que le rapport d'autopsie, même en cas d'accident du travail mortel, est couvert par le secret médical et ne peut être communiqué à l'employeur au cours de l'instruction relative à la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.*

## Contexte : la fin d'une jurisprudence de 2005

Le 13 novembre 2019, un salarié intérimaire est retrouvé inanimé dans les locaux d'une entreprise utilisatrice. Malgré l'intervention des secours, il décède. L'employeur, ayant déclaré l'accident, émet des réserves sur son caractère professionnel. La CPAM diligente une enquête et mentionne qu'une autopsie est en cours, mais refuse de transmettre ses conclusions à l'employeur.

Ce dernier saisit successivement la commission de recours amiable puis le tribunal judiciaire, qui prononce l'inopposabilité de la décision pour manquement au principe du contradictoire. La cour d'appel confirme, adoptant ainsi une position conforme à la jurisprudence constante depuis 2005 (Cass. 2e civ., 22 févr. 2005, n° 03-30.308) par laquelle la Cour de cassation considérait que, pour respecter le principe du contradictoire, l'employeur devait pouvoir consulter l'intégralité du rapport d'autopsie en cas d'accident du travail mortel. Cette position permettait à l'employeur de contester utilement le caractère professionnel de l'accident au cours de l'instruction réalisée par la Caisse.

## Solution : une pièce médicale légalement protégée par le secret médical

La Cour de cassation reconsidère aujourd'hui sa position.

Elle juge que le rapport d'autopsie, dès lors qu'il contient des informations médicales sur les causes du décès, est une **pièce couverte par le secret médical**, au même titre que les certificats médicaux ou les audiogrammes (Civ. 2<sup>ème</sup>, 13 juin 2024, n°22-15.721).

Or, aucune disposition de valeur législative n'autorise expressément sa communication à l'employeur dans le cadre de l'instruction administrative d'un accident du travail.

Elle précise que :

- l'article L. 442-4 du code de la sécurité sociale réserve l'initiative de l'autopsie à la caisse ou aux ayants droit, à l'exclusion de l'employeur,
- l'article L. 1110-4, V du code de la santé publique ne permet pas de considérer l'employeur comme un destinataire légitime d'informations médicales post-mortem,
- qu'en tout état de cause, la sollicitation par les ayants droit d'une reconnaissance du caractère professionnel de l'accident **ne vaut pas renonciation au secret médical**.

La Cour affirme donc que **le principe du secret médical ne peut souffrir d'exception qu'en présence d'un texte de loi** l'y autorisant expressément, ce qui n'est pas le cas ici. Le respect du contradictoire, invoqué par l'employeur dans le cadre de la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, ne justifie pas une telle dérogation.

Pour concilier les droits en présence, la Cour de cassation rappelle toutefois que :

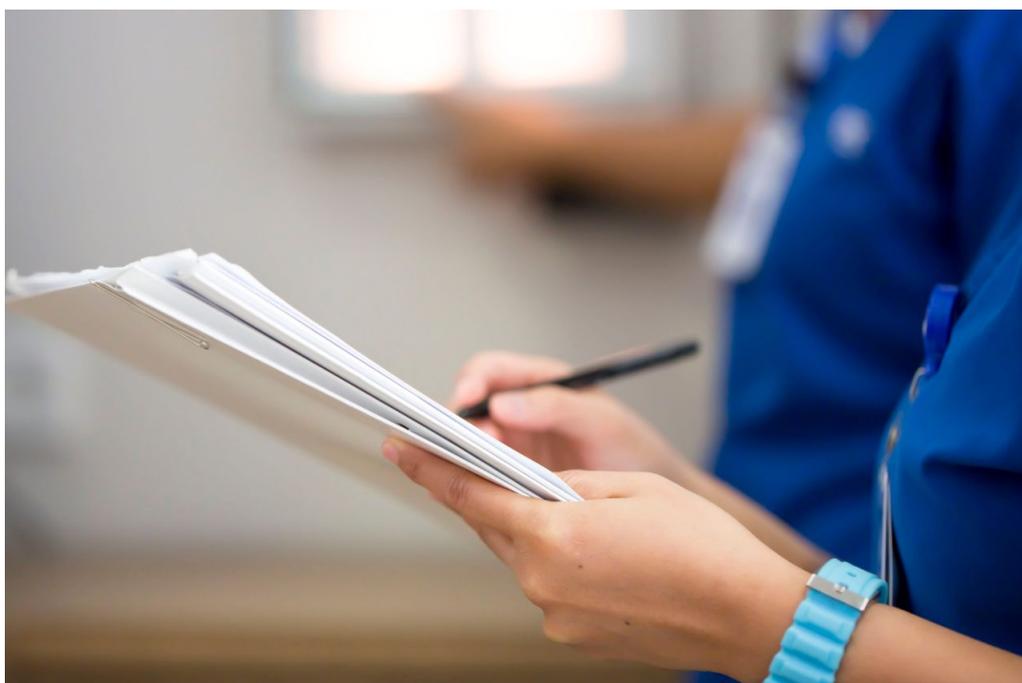
- l'employeur peut saisir le **juge** afin qu'il désigne un **expert médical** habilité à consulter les pièces du dossier,
- la **commission médicale de recours amiable (CMRA)**, compétente depuis le 1er janvier 2019 pour les litiges à caractère médical, peut transmettre au médecin-conseil de l'employeur un rapport complet, sans que le secret médical puisse être invoqué à ce stade.

En définitive, la Cour juge que le **rapport d'autopsie n'a donc pas à figurer dans les pièces du dossier administratif** consultable par l'employeur en application de l'article R. 441-13 du code de la sécurité sociale. Ce revirement met fin à la jurisprudence précitée de 2005.

### **Portée : un accès restreint aux informations médicales**

Cet arrêt s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle visant à renforcer la protection du secret médical. Désormais, l'employeur ne peut plus accéder aux pièces médicales du dossier constitué par la caisse, même si elles sont déterminantes pour contester le caractère professionnel de l'accident. Il doit se tourner vers le juge pour obtenir une expertise judiciaire.

La Cour de cassation opère un revirement en faveur du secret médical, limitant l'accès de l'employeur aux informations médicales en cas d'accident du travail mortel. Cette décision renforce la protection des données médicales des salariés, mais vient complexifier la faculté de contestation par l'employeur du caractère professionnel de l'accident.



# SOUFFRANCE PSYCHIQUE DU SALARIE : PAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL SANS FAIT SOUDAIN

*La souffrance psychologique peut-elle être reconnue comme un accident du travail si elle s'installe progressivement, dans un climat professionnel tendu ? La Cour d'appel de Versailles répond par la négative dans un arrêt du 10 avril 2025 (RG 24/00979). Sans fait précis, daté et objectivement établi, la qualification d'accident du travail doit être écartée.*

## **Une altération ancienne, une altercation contestée**

Une salariée, engagée en qualité d'agent administratif à la CPAM du Val d'Oise, déclare le 6 mars 2017 un accident du travail pour un fait survenu le 28 février : une prétendue altercation verbale avec sa supérieure. Le certificat médical évoque un malaise, un surmenage et une anxiodépression réactionnelle.

Mais l'instruction révèle que la salariée signalait des difficultés dès fin 2015, avec plusieurs arrêts de travail en 2016, des consultations en médecine du travail, et des tensions récurrentes avec sa hiérarchie. L'altercation du 28 février 2017 est niée par les deux responsables présents, qui parlent seulement d'un « ton ferme », sans propos déplacés.

## **Un événement psychique ne suffit pas : il faut un fait déclencheur objectif**

En application de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour rappelle que l'accident du travail suppose :

- un fait précis, soudain, daté,
- une lésion immédiatement consécutive,
- un lien objectif entre les deux, excluant les simples déclarations de la victime (Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 28 nov. 2013, n° 12-24.859).

Or, en l'espèce :

- la souffrance psychique de la salariée est installée de longue date (depuis 2015),
- aucun fait nouveau ou brutal n'est objectivement établi au 28 février 2017,
- les témoignages contredisent la version de l'altercation.

La progressivité des troubles invalide donc le critère de soudaineté, indispensable à la reconnaissance d'un accident du travail. L'analyse factuelle (chronologie, témoignages, absence de fait déclencheur identifié) est déterminante pour écarter une qualification erronée.

Cette décision confirme la ligne jurisprudentielle stricte en matière d'accident du travail psychique : la preuve d'un événement professionnel unique, objectif, daté et soudain demeure une condition incontournable. Elle rappelle également que les formalités administratives ou les certificats médicaux ne peuvent pallier l'absence d'élément déclencheur matériellement constaté.



# INDEMNITE DE CONCILIATION : VERS UNE EXONERATION TOTALE ?

*L'indemnité de conciliation peut-elle être exclue de l'assiette des cotisations sociales au même titre qu'une indemnité transactionnelle ? Le **Tribunal judiciaire de Paris**, dans un jugement du 9 avril 2025 (n°22/00172), semble répondre positivement, en transposant la jurisprudence de la Cour de cassation rendue en matière d'indemnité transactionnelle aux accords conclus dans le cadre d'une **conciliation prud'homale**.*

## Le redressement URSSAF à l'origine du litige

Dans cette affaire, la société avait conclu un **procès-verbal de conciliation devant le conseil de prud'hommes**, aux termes duquel elle acceptait de verser à un ancien salarié une indemnité globale de **120 000 €** en réparation des préjudices qu'il estimait avoir subis du fait de son licenciement.

A l'occasion d'un contrôle, l'**URSSAF** avait estimé que, cette somme **excédant le plafond d'exonération de 2 PASS**, prévu à l'article L.242-1, II, 7° du Code de la sécurité sociale, applicable aux indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, elle devait être réintégrée pour le surplus dans l'assiette des cotisations.

La société a contesté ce redressement devant le **Tribunal judiciaire de Paris**, soutenant que cette indemnité ayant pour objet l'**indemnisation des préjudices** économique, moral, professionnel invoqués par le salarié, elle ne constituait pas un élément de rémunération et n'entraînait ainsi pas dans l'assiette des cotisations sociales.

## Une transposition inédite de la jurisprudence sur les transactions

Le Tribunal judiciaire suit le raisonnement de la société et **annule ce chef de redressement**, retenant que, conformément aux termes du **procès-verbal de conciliation**, l'indemnité versée avait une **finalité indemnitaire** et ne constituait pas une rémunération.

Le Tribunal en déduit ainsi qu'elle n'entraînait pas dans l'assiette des cotisations sociales.

Le Tribunal semble ainsi transposer aux indemnités de conciliation la jurisprudence dégagée par la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de cassation depuis 2018, et encore réaffirmée récemment dans un [arrêt du 30 janvier 2025 \(n°22-18.333\)](#) selon laquelle **les indemnités transactionnelles échappent aux cotisations sociales dès lors qu'elles concourent à la réparation d'un préjudice**.

## Une portée élargie, qui reste à confirmer

Ce jugement ouvre la porte à une **lecture extensive de la jurisprudence sociale** en matière d'assujettissement des indemnités versées en réparation d'un préjudice, au-delà du seul cadre transactionnel.

Il appelle ainsi à la **vigilance dans la rédaction du procès-verbal de conciliation** qui doit clairement faire apparaître que l'indemnité vise à **réparer des préjudices**.

Il convient toutefois de **rester prudent** sur la portée de cette **décision de première instance, isolée à ce jour**.

Ce jugement pourrait amorcer une **évolution jurisprudentielle** en faveur d'une exonération totale des **indemnités de conciliation** ayant un **caractère indemnitaire**. Reste à savoir si ce jugement sera frappé d'appel et si la solution sera, *in fine*, reprise par la Cour Suprême.

# FOCUS SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE : UN CONTENTIEUX STRATEGIQUE EN PLEINE EMERGENCE

## Le devoir de vigilance : de la théorie à la jurisprudence

Le contentieux du devoir de vigilance, longtemps cantonné à la théorie et à la mise en demeure précontentieuse, connaît aujourd'hui un tournant stratégique. Entre assignations récentes, premières décisions des juridictions spécialisées mais aussi rapprochements amiables sur le sujet, la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre s'impose aujourd'hui comme une norme vivante. L'occasion pour nous de faire un focus sur les évolutions récentes qui redéfinissent les contours de la responsabilité sociétale des grandes entreprises.

## Assignations, accords, déboutés : tour d'horizon des dernières décisions

**Carrefour, Danone et SNCF** ont tous récemment été au cœur de l'actualité judiciaire.

Le 17 mars 2025, les associations Bloom et Foodwatch ont assigné Carrefour pour manquement à son devoir de vigilance dans la filière thonière. En cause : l'absence alléguée de mesures concrètes pour prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement dans un secteur à haut risque.

En parallèle, la **34e chambre du tribunal judiciaire de Paris**, nouvellement compétente pour les contentieux en matière de RSE et de devoir de vigilance, a rendu un jugement très attendu le **13 février 2025**. Dans l'affaire **SNCF Fret**, les syndicats CFDT et CGT ont été déboutés : les risques évoqués (sociaux et environnementaux) n'étaient pas suffisamment individualisés pour justifier une mise à jour du plan de vigilance. La responsabilité sociétale de l'entreprise est néanmoins reconnue, y compris dans le cadre de décisions imposées par l'État.

Autre approche intéressante : la **voie amiable**. Après avoir été assignée en janvier 2023 pour manquement à son plan de « déplastification », **Danone** vient de parvenir à une médiation avec plusieurs des ONG qui l'avaient assignée. L'entreprise s'est engagée à publier son empreinte plastique et à renforcer son plan de vigilance. Un précédent intéressant pour favoriser la mise en conformité sans aller au bout d'une procédure judiciaire.

## De La Poste à TotalEnergies : une jurisprudence qui se structure

Le 5 décembre 2023, le pôle social du **tribunal judiciaire de Paris** (faute pour la juridiction de disposer alors d'une chambre spécialisée) avait rendu la toute première décision au fond sur le fondement du devoir de vigilance. **La Poste** avait ainsi été condamnée à revoir sa cartographie des risques et son dispositif d'alerte, jugés insuffisamment concertés avec l'ensemble des parties prenantes. La Poste ayant interjeté appel de la décision, la Cour d'appel doit rendre sa décision le 17 juin 2025, ce qui ne manquera pas d'ajouter à l'édifice jurisprudentiel naissant de ce contentieux.

Mais c'est encore par ses trois arrêts du **18 juin 2024** que la **cour d'appel de Paris** a posé des jalons majeurs quant aux règles de procédure gouvernant la matière :

- Elle **assouplit les conditions de recevabilité** : mise en demeure et assignation peuvent viser des versions différentes du plan de vigilance, dès lors que les griefs sont substantiellement similaires.
- Elle clarifie la **qualité à agir** : les ONG sont légitimes, mais les collectivités doivent démontrer un **impact local spécifique**.

- Elle confirme que **seule la société-mère** peut être tenue responsable du plan de vigilance publié.
- Elle valide le **cumul d'actions** fondées sur le devoir de vigilance et sur le préjudice écologique (C. civ., art. 1247 à 1252), tout en encadrant les **mesures provisoires** envisageables.

Ces décisions marquent une avancée décisive vers une juridictionnalisation pleine du devoir de vigilance.

#### **Une structuration normative en cours de consolidation**

La création des **chambres spécialisées à Paris** (la 34<sup>ème</sup> chambre pour le Tribunal judiciaire et la Chambre 5-12 pour la Cour d'appel) et les précisions apportées par la jurisprudence permettent aujourd'hui de dessiner des contours homogènes aux obligations de vigilance.

Or, ces évolutions interviennent au moment même où **la directive européenne CS3D** se voit bousculée par la législation Omnibus annoncée le 26 février 2025 par la Commission européenne. Reste à voir quel sera son champ d'application final ainsi que son arsenal coercitif.

#### **Conclusion : vers un standard européen du devoir de vigilance ?**

Le devoir de vigilance a quitté le champ des bonnes intentions pour devenir un véritable levier de **compliance juridique**. Si la jurisprudence affine progressivement les exigences au regard de la loi française sur le devoir de vigilance (clarté des griefs, granularité des risques, autorité du plan, compétence juridictionnelle), les entreprises doivent désormais considérer ce dispositif comme une **obligation à part entière**, et non comme un exercice déclaratif.



# LOI DDADUE 2025 : ACTIONS DE GROUPE UNIFIEES ET REPORTING CSRD ASSOULI

*Venant transposer une dizaine de directives européennes, notamment sur la justice collective, la durabilité, les marchés financiers et la consommation, les apports de [la loi DDADUE 2025](#) sont nombreux. Outre l'instauration des actions de groupe au sens large, celle-ci vient encore alléger temporairement les contraintes du reporting durabilité imposé par la CSRD. Une double réforme au cœur des enjeux ESG.*

## Un régime unifié pour les actions de groupe

Publiée au JO du 2 mai 2025 ([L. n° 2025-391 du 30 avr. 2025](#)), après validation du Conseil constitutionnel (Cons. const., 29 avr. 2025, n° 2025-879 DC), la loi DDADUE 2025 vient instaurer un **régime autonome, unifié et transversal** de l'action de groupe.

Applicable à toutes les actions engagées depuis la publication de la loi, ce régime permet aux victimes d'un **même manquement** (ou d'un manquement de même nature), d'origine **légale ou contractuelle** de demander :

- la **cessation du manquement**,
- la **réparation des préjudices** (quels qu'ils soient),
- ou **les deux**.

Les entités habilitées à exercer cette action de groupe sont, à cet effet, élargies (associations à but lucratif, syndicats représentatifs, entités qualifiées par l'UE ou encore le ministère public).

La loi nouvelle abroge l'ensemble des textes qui régissaient, ponctuellement, les actions de groupe, de sorte que le nouveau régime s'applique ainsi sans restriction.

Tel sera notamment le cas des litiges en lien avec les données personnelles, le droit du travail ou encore **l'environnement**, qu'il s'agisse d'obtenir la cessation du manquement ou la réparation de dommages collectifs (pollution, atteinte au climat ou à la biodiversité...).

En droit du travail, la réforme prévoit cependant une **procédure préalable en cas de manquement imputable à un employeur** :

1. Une **mise en demeure** devra être adressée à l'employeur avec date certaine ;
2. Celui-ci devra informer, sous un mois, le **CSE** et les **syndicats représentatifs**, lesquels peuvent solliciter qu'une discussion soit engagée sur les mesures permettant de faire cesser le manquement allégué ;
3. L'action de groupe ne pourra être introduite qu'à l'issue d'un **délai de six mois**, ou si l'employeur rejette formellement la demande.

Ce mécanisme vise à favoriser la **discussion interne** avant le contentieux collectif, tout en permettant une voie judiciaire coordonnée lorsque la négociation échoue.

Enfin, la loi prévoit à cet effet :

- La tenue d'un registre public qui recensera les actions de groupe en cours (art. 16, IV) ;
- La désignation de tribunaux judiciaires spécialisés, selon un décret à paraître ;
- La possibilité d'une procédure collective de liquidation des préjudices, incluant la négociation entre le demandeur et le défendeur de l'indemnisation des préjudices subis par chaque des personnes constituant le groupe,

- Et une amende civile pouvant aller jusqu'à 50 000 € prononcée contre le demandeur ou le défendeur qui, de manière abusive ou dilatoire, ferait obstacle à la conclusion d'un accord au titre de la liquidation des préjudices.

Cette dernière amende se distingue de la nouvelle **sanction autonome** instaurée par la loi DDADUE en cas de faute dolosive ayant causé des dommages sériels (nouvel art. 1254 C. civ.).

### **Transposition de la CSRD : un cadre pragmatique, entre report et confidentialité**

En cohérence avec la directive 2025/794 du 14 avril 2025 dite « *stop the clock* », la loi DDADUE vient transposer l'assouplissement du calendrier de mise en œuvre de la CSRD décidé au niveau européen.

Ainsi, le report de deux ans est acté pour les entreprises suivantes :

- Grandes entreprises et sociétés mères d'un grand groupe (vague 2) : publication à partir de 2028 (exercice 2027) au lieu d'une première publication en 2026 (pour l'exercice 2025) comme le prévoyait la CSRD ;
- PME cotées (vague 3) : première publication en 2029 (exercice 2028).

Notons que la loi DDADUE ne revient aucunement sur le seuil d'effectif, lequel est actuellement fixé à 1.000 salariés aux termes de la dernière proposition de directive COM (2025)0045), celle-ci restant toutefois en cours de discussion ; l'objectif affiché étant de réduire drastiquement le périmètre de sociétés concernées par le reporting.

La loi nouvelle permet également aux entreprises d'omettre temporairement (pour les rapports afférents aux trois premiers exercices) certaines informations sensibles (notamment celles de l'annexe C de l'ESRS 1 – Règlement délégué 2023/2772).

Cette non-publication devra cependant :

- être motivée par le conseil d'administration en raison de la possibilité, pour ces informations, de nuire gravement à la position commerciale de la société ;
- ne pas nuire à la compréhension fidèle de la situation de l'entreprise.
- Ces informations devront, en tout état de cause, être transmises à l'AMF.

Enfin, la loi DDADUE vient également dépenaliser les sanctions attachées à la non-désignation d'un OTI ou CAC chargé de certifier les informations de durabilité, leur non-convocation aux AG, ou tout obstacle à leur mission. Ces sanctions, initialement prévues à l'article L. 822-40 du code de commerce, sont ainsi supprimées pour ne laisser que la sanction de droit commun consistant à recourir au juge en cas d'information incomplète ou erronée.

### **Conclusion : convergence entre justice collective et RSE d'entreprise**

La loi DDADUE 2025 consacre une réforme d'envergure, donnant corps à une action collective plus lisible, ouverte à de nouveaux acteurs, notamment dans les domaines environnementaux et sociaux. En parallèle, elle transpose la CSRD avec un sens marqué du réalisme : report général et allègement des sanctions tout en maintenant le cap sur la transparence extra-financière. Un tournant stratégique s'opère pour les entreprises et les justiciables.