

N°31 – Septembre/Octobre 2025

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par
la chambre sociale de la Cour de cassation

TABLE DES MATIÈRES

DURÉE DU TRAVAIL.....3

Preuve des heures supplémentaires effectuées par les marins 3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL4

Office du juge en matière de preuve de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie..... 4

DISCRIMINATION5

Le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation 5

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....7

Appréciation par le juge du caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif au refus par le salarié de la modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective..... 7

ACTION EN JUSTICE.....8

Une demande, fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, tendant à l'allocation d'une somme d'argent dont le montant est précisé n'est pas indéterminée 8

Prescription quinquennale de l'action en nullité d'une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail..... 9

QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ 10

QPC auxquelles la Cour a répondu 10

Preuve des heures supplémentaires effectuées par les marins

- Soc., 8 octobre 2025, pourvoi n° 24-17.726, FS-B

Sommaire :

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies par un marin, il appartient à l'employeur de justifier, en vue d'une discussion contradictoire, de la tenue du registre des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins visé par l'article 18 du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer.

Viole dès lors ces dispositions, en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel qui, pour rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaire d'un marin, retient que celui-ci produit un décompte suffisamment précis des heures de travail dont il sollicite le paiement mais aucun élément de preuve, alors qu'elle constate que l'employeur ne justifie pas de la tenue du registre ni d'aucun autre élément permettant de comptabiliser le temps de travail accompli.

Commentaire :

Cette affaire revient au fond après le refus de la Cour de cassation de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité qui ne présentait pas un caractère sérieux (Soc., 22 janvier 2025, n° 24-17.726, publié). Cette QPC critiquait l'article L. 5544-1 du code du travail en ce que ce texte écartait, en cas de litige sur le nombre d'heures accomplies, l'application aux marins de la règle de partage de la preuve fixée par l'article L. 3471-4 du code du travail. Cette QPC avait été rejetée en raison de son absence de sérieux, les différences de situations entre les marins et les salariés de droit commun justifiant une différence de traitement.

Pour autant, examinant les dispositions légales et réglementaires applicables aux marins, la Cour de cassation a notamment relevé que l'article L. 5623-4 du code des transports prévoit qu'un registre est tenu à jour à bord du navire et mentionne les heures quotidiennes de travail et de repos des gens de mer et que l'article 18 du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005, relatif à la durée du travail des gens de mer, qui impose la tenue d'un registre des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins, doit être tenu par le capitaine du navire. En outre, ce registre est visé initialement par l'inspecteur du travail maritime et au moins une fois par an, ainsi que chaque fois qu'il le juge utile. Il doit lui être présenté ou communiqué sur sa demande, notamment, si celui-ci l'estime nécessaire et sauf impossibilité, par voie de courrier électronique. Enfin, le marin doit recevoir et émarger une copie du registre le concernant, également émargé par le capitaine ou son représentant. La chambre sociale a déduit de ces textes l'existence, comme dans le droit commun, d'une règle de preuve partagée en cas de litige sur le nombre d'heures accomplies par un marin.

Office du juge en matière de preuve de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie

- Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° 24-12.900, FS-B-L

Sommaire :

La prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Commentaire :

Ce pourvoi pose la question de la prise en compte de la décision de reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident du travail, lorsque l'employeur en conteste l'existence devant le juge prud'homal et de l'incidence d'une telle prise en compte sur l'application des règles protectrices du salarié prévues à l'article L. 1226-9 du code du travail.

L'arrêt reconnaît expressément la possibilité pour l'employeur, au cours de l'instance prud'homale, de contester l'existence de l'accident du travail, alors même qu'une décision de reconnaissance de la caisse primaire d'assurance maladie était intervenue dans les rapports avec le salarié et n'avait pas fait l'objet d'une contestation.

Cette solution trouve sa source dans l'indépendance des rapports, en droit de la sécurité sociale, entre caisse et salarié (reconnaissance du caractère professionnel), caisse et employeur (contentieux de l'opposabilité), et enfin, salarié et employeur.

La chambre apporte en outre une précision sur le régime probatoire : il appartient au juge prud'homal, en cas de contestation de l'existence d'un accident du travail, de former sa conviction compte tenu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Cette évaluation doit prendre en considération l'ensemble des éléments, y compris la décision non contestée de la caisse, même si elle n'est intervenue que dans les rapports entre la caisse et le salarié. C'est d'ailleurs en ce sens qu'il convient de comprendre l'arrêt du 18 septembre 2024 (Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.782, publié).

Enfin, la chambre sociale opère un contrôle léger sur la qualification d'accident du travail.

- Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-19.841, FS-B-L

Sommaire :

L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la question de la valeur à accorder aux décisions de la juridiction compétente en matière de protection sociale statuant sur la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsqu'elles sont invoquées devant les juridictions prud'homales saisies d'une contestation sur l'origine de l'incapacité d'un salarié licencié.

La possibilité de contester l'existence de la maladie professionnelle avait déjà été reconnue en cas de décision d'inopposabilité à l'employeur de la reconnaissance de maladie professionnelle, sur le fondement de l'indépendance des rapports (Soc., 8 juin 1994, pourvoi n° 90-43.689, Bull. n° 188, 2^e Civ., 28 janvier 2021, pourvoi n° 19-25.459, publié).

Le présent arrêt constitue en revanche une évolution sur la règle de preuve applicable, par rapport à un arrêt du 9 juillet 2003 (Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-41.514, Bull. n° 227) dont il avait pu être déduit que la charge de la preuve reposait sur l'employeur. Le régime probatoire est aligné sur celui évoqué dans le commentaire ci-dessus.

Enfin, la chambre sociale opère un contrôle léger sur la qualification de maladie professionnelle.

Ces arrêts sont cités dans le podcast « La Sociale Le Mag' », thématique « L'incidence sur le contentieux prud'homal de l'invocation, par un salarié ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle », n°40, novembre 2025

DISCRIMINATION

Le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation

- Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-21.124, FS-B-L

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Selon l'article L. 2141-5, alinéa 1er, du même code, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Aux termes de l'article L. 2141-8 de ce code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

Commentaire :

Cette affaire est l'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de reconnaître l'existence d'un préjudice nécessairement subi en matière de discrimination syndicale.

La chambre sociale est revenue, en 2016, sur la notion de préjudice nécessaire, retenant désormais le principe selon lequel, en cas de manquement de l'employeur, il incombe au salarié de prouver le préjudice qu'il invoque, l'existence et l'évaluation du préjudice relevant par ailleurs du pouvoir souverain des juges du fond (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72).

Des exceptions subsistent cependant, dont la chambre sociale a, par des décisions récentes, précisé les critères.

La première série d'exceptions est fondée sur l'obligation faite au juge de faire respecter les engagements européens et internationaux en France. La présente affaire ne relevait cependant pas de cette hypothèse, dès lors que les activités syndicales ne sont pas un motif de discrimination appréhendé par le droit de l'Union. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ne prohibe en effet que les discriminations en raison de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et des convictions religieuses.

La seconde série d'exceptions tient à l'existence d'un texte de droit interne, soit qu'il prévoie formellement une indemnisation automatique en cas de manquement (tel l'article L. 1235-3 du code du travail), soit qu'une réparation nécessaire en résulte. Il en est ainsi, par

exemple, de l'article 9 du code civil, dont la Cour de cassation déduit que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation (Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° 19-20.583, Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-12.420, 20-12.421).

De la même façon, la chambre sociale juge, par le présent arrêt, qu'il résulte des articles L. 1134-5, L. 2141-5, alinéa 1, et L. 2141-8 du code du travail que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

Sur le préjudice nécessaire, il peut être renvoyé au podcast « La Sociale, Le mag' », n° 36, avril 2025.

Par ailleurs, cet arrêt est cité dans la rubrique Actualité du podcast du mois de janvier 2026.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Appréciation par le juge du caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif au refus par le salarié de la modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective

- Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-23.231, FS-B-L

Sommaire :

Il résulte des articles 4, 9.1, 9.3 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail et de l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement du salarié consécutif à son refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective au regard de la conformité de cet accord aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

Commentaire :

Les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail, issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ont introduit un accord collectif unique, l'accord de performance collective, regroupant les anciens accords de mobilité interne, de développement et de préservation de l'emploi, de maintien dans l'emploi et de réduction du temps de travail.

Les stipulations des accords de performance collective se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés qui en acceptent l'application. Les salariés, qui refusent la modification de leur contrat de travail résultant de

l'application de tels accords, peuvent être licenciés. Il s'agira alors de licenciements *sui generis*.

Par une décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, « Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social », le Conseil constitutionnel a jugé que, le cas échéant, la pertinence des motifs ayant justifié l'accord peut être contestée devant le juge, ce qui contribue à la conformité de la loi à la Constitution.

La Cour de cassation a rendu plusieurs décisions relatives aux dispositifs antérieurs, auxquels l'accord de performance collective s'est substitué (Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 03-48.027, publié, concernant un accord de réduction du temps de travail ; Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.712, publié, concernant des accords de modulation). Dans un arrêt du 2 décembre 2020 relatif à un accord de mobilité interne (Soc., 2 décembre 2020, pourvois n° 19-11.986 à 19-11.994, publié), elle a jugé que, si le refus par le salarié d'accepter l'application à son contrat de travail des stipulations d'un tel accord constitue bien, en application de l'article L 2242-23 du code du travail alors applicable, un motif économique, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du code du travail et de la justification de l'accord par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Par le présent arrêt, la chambre applique la solution adoptée en matière d'accord de mobilité interne aux accords de performance collective et juge que, pour vérifier l'opposabilité de l'accord au salarié qui en refuse l'application, il appartient au juge de s'assurer que l'accord est conforme à la loi en ce qu'il répond aux motifs déterminés par celle-ci.

ACTION EN JUSTICE

Une demande, fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, tendant à l'allocation d'une somme d'argent dont le montant est précisé n'est pas indéterminée

- Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° 24-11.064, FS-B-L

Sommaire :

N'est pas indéterminée, quel que soit son fondement allégué, une demande tendant au paiement de sommes d'argent, dont le montant est précisé. Dès lors, la demande, fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, qui tend à obtenir le paiement d'un rappel de salaire dont le montant est précisé, ne revêt pas un caractère indéterminé.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation prolonge les arrêts rendus en matière de prescription en retenant qu'une demande en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet n'est qu'un moyen au soutien de la demande en paiement du rappel de salaire consécutif à cette requalification (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, publié ; Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992, publié ; Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-16.623, publié).

Eu égard à cette jurisprudence, les précédents anciens disant que la requalification d'un contrat à durée déterminée à temps partiel en contrat à temps complet présentait un caractère indéterminé (Soc., 23 novembre 1999, pourvoi n° 97-45.122 ; Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 97-45.408 ; Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 98-45.635 ; Soc., 16 mai 2001, pourvoi n° 99-45.707), antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ne sont plus pertinents.

Par ailleurs, la chambre juge qu'une demande tendant à l'allocation d'une somme d'argent dont le montant est précisé (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-46.230, Bull., 2004, V, n° 216 ; Soc., 23 mai 2006, pourvoi n° 04-42.779, Bull. 2006, V, n° 183) n'est pas indéterminée. Dès lors la demande en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, dont l'objet est le paiement de sommes d'argent, constitue une demande déterminée.

Cependant, cette solution n'est probablement pas transposable à une demande qui aurait pour objet d'obtenir pour l'avenir la reconnaissance d'un travail à temps complet et le paiement du salaire correspondant. En effet, la Cour de cassation a jugé que la demande des salariés, tendant à obtenir pour l'avenir un certain mode de calcul de la prime d'ancienneté, était indéterminée (Soc., 15 mai 2012, pourvoi n° 10-26.012).

Prescription quinquennale de l'action en nullité d'une transaction ayant mis fin à un litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail

- Soc., 8 octobre 2025, pourvoi n° 23-23.501, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles 2224 du code civil et L. 1471-1, 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.

Commentaire :

La chambre sociale se prononce pour la première fois sur le délai de prescription applicable à l'action en nullité d'une transaction ayant eu pour objet de mettre fin à un litige survenu en cours d'exécution du contrat de travail.

La cour d'appel avait fait application du délai de deux ans prévu par l'article L. 1471-1 du code de procédure civile, applicable à toute action portant sur l'exécution du contrat de travail. La Cour de cassation casse l'arrêt, en retenant l'application du délai quinquennal prévu par l'article 2224 du code civil. En effet, l'objet de cette demande, qui doit déterminer le délai de prescription applicable (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, publié ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932, publié ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 20-12.960, 20-12.962, publié ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543, publié ; cf. "La prescription en droit du travail", Recueil des études de la cour de cassation 2023, p : 95), n'est ni l'exécution ni la rupture du contrat de travail, mais la nullité du contrat distinct que constitue la transaction, au regard de ses conditions de validité propres.

Il en résulte que cette solution est applicable également à la transaction conclue postérieurement à la rupture du contrat de travail.

En décider autrement aurait par ailleurs posé des difficultés, dès lors que l'article L. 1471-1 du code du travail prévoit deux délais différents, selon que l'action porte sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. Une même action en nullité se serait donc vu appliquer des délais différents selon que la transaction portait sur l'exécution ou la rupture du contrat.

Toutefois, en cas de nullité de la transaction, les demandes subséquentes formées au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail demeurent, elles, soumises aux délais de prescription déterminés par la nature de la créance invoquée à l'appui de ces demandes.).

Sur ce point, on notera que la chambre sociale ne s'est, en l'état, pas prononcée sur une éventuelle suspension de la prescription résultant de l'impossibilité contractuelle d'agir imposée par la transaction sur le fondement de l'article 2234 du code civil.

QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ

QPC auxquelles la Cour a répondu

- Soc., 19 novembre 2025, pourvoi n° 25-14.582, FS-B, renvoi

Question :

« 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 ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 5. Tout justiciable a le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative, sous la réserve que cette jurisprudence ait été soumise à la juridiction supérieure compétente.

6. Les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-24.310, Bull. 2017, V, n° 20), sont applicables au litige, qui porte sur l'octroi aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles nationales créées par accord collectif de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

7. Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

8. La question posée présente un caractère sérieux, en ce qu'il pourrait être estimé qu'en l'absence de dispositions législatives expresses en ce sens, l'octroi aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif au niveau national, de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement, porte 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.

9. En conséquence, il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel. »

- Soc., 17 décembre 2025, pourvoi n° 25-40.032

Question :

« Les dispositions de l'article 37 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne en matière notamment d'économie de finance et de droit social publiée au journal officiel du 23 avril 2024 en ce qu'il a modifié les articles L 3141-5 ; L 3141-19-1 ; L 3141-19-2 ; L 3141-19-13 du code du travail, sont-elles conformes aux droits et libertés garantis par la Constitution et notamment, au principe de non-rétroactivité des lois, et au principe de sécurité juridique ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 6. Aux termes de l'article 23-1, alinéa 2, de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958, devant une juridiction relevant de la Cour de cassation, lorsque le ministère public n'est pas partie à l'instance, l'affaire lui est communiquée dès que le moyen est soulevé afin qu'il puisse faire connaître son avis.

7. Il ne résulte ni de l'ordonnance ni des pièces de procédure que le conseil de prud'hommes ait communiqué l'affaire au ministère public avant de statuer sur la transmission de la question prioritaire de constitutionnalité.

8. La question prioritaire de constitutionnalité n'est donc pas recevable. »

**Depuis le précédent numéro de la Lettre de la chambre sociale
sont parus les podcasts suivants :**

« La Sociale, Le Mag' » n° 38 (juin 2025), thématique « L'intérêt collectif de la profession »
« La Sociale, Le Mag' » n° 39 (octobre 2025) : focus spécial sur « la représentation équilibrée
des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel »
« La Sociale, Le Mag' » n°40 (novembre 2025), thématique « l'incidence sur le contentieux
prud'homal de l'invocation, par un salarié ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement,
d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ».
diffusés sur le site de la Cour de cassation

Bonne lecture, bonne écoute !



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur [courdecassation.fr](https://www.courdecassation.fr)

Suivez la Cour de cassation sur Twitter  , Facebook  et LinkedIn 

Retrouvez [les arrêts de la chambre sociale publiés au Bulletin et au Rapport](#)

Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

La Lettre de la chambre sociale n° 31 – septembre/octobre 2025

Direction éditoriale : **Jean-Michel Sommer**

Coordination générale : **Philippe Flores**

Conception : **Richard Ouedraogo**, Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation