
Lettre d'information – 04.11.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture : 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



L'employeur est en droit de sanctionner différemment des salariés ayant participé à la même faute

**Cass. soc., 17
septembre 2025, n°
23-22.456**

L'employeur peut, dans l'intérêt de l'entreprise et en application de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute. Le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la loi.

En pratique, la différence de traitement doit tout de même être justifiée par des éléments objectifs : rôle de chaque salarié dans l'accomplissement des faits, ancienneté des salariés concernés, antécédents disciplinaires, etc.

En l'espèce, il était reproché à trois salariés d'une association de protection de l'enfance et de l'adolescence d'avoir tardé à révéler à leur hiérarchie des suspicions d'abus sexuels sur mineurs au sein d'une famille. Deux salariés ont été licenciés pour faute grave et le troisième a reçu un simple avertissement.

L'un de salariés a contesté son licenciement en soutenant qu'il avait l'objet d'une différence de traitement constitutive d'une discrimination.

Débouté de ses demandes par la Cour d'appel, le salarié s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision de la Cour d'appel qui avait estimé que l'individualisation des sanctions disciplinaires était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et à tout détournement de pouvoir, puisque la troisième salariée avait suivi la famille sur une plus courte durée que ses collègues et qu'elle n'avait donc pas eu connaissance de l'ensemble des éléments alarmants qui auraient dû justifier une alerte.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 29 janvier 1992, n° 89-44.501 ; Cass. soc., 17 décembre 1996, n° 95-41.858).

L'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié mis en cause lors d'une procédure disciplinaire du droit de se taire

**Cons. const., 19
septembre 2025,
n° 2025-1160 QPC**

Le Conseil constitutionnel juge que les dispositions du code du travail relatives à l'entretien préalable à un licenciement personnel ou à une sanction disciplinaire ne violent pas l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 en ce qu'elles ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de notifier au salarié le droit de se taire au cours des échanges.

Pour le Conseil constitutionnel, le droit au silence, qui découle du principe de la présomption d'innocence, s'applique uniquement aux peines, sanctions et punitions émanant d'une autorité investie de prérogatives de puissance publique, ce qui n'est pas le cas d'une relation de droit privé entre un employeur et un salarié.

Cette décision s'inscrivait dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) transmise par le Conseil d'État (CE 4e et 1e ch., 18 juin 2025, n° 502832) et par la Cour de cassation (Cass. soc. QPC, 20 juin 2025, n° 25-40.012 et 25-11.250).

L'employeur n'a donc pas à indiquer au salarié qu'il dispose du droit de se taire préalablement à la tenue de l'entretien préalable ; en revanche, un salarié peut toujours utiliser ce droit lors de son entretien et en jouer.

Licenciement abusif : le salarié à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) versée après son départ

**Cass. soc., 24
septembre 2025, n°
23-22.844**

Le salarié, dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, est en droit de bénéficier du versement de la Pepa versée après son départ.

Cette décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence aux termes de laquelle l'employeur ne peut pas opposer au salarié licencié abusivement la condition de présence posée pour le bénéfice d'une prime ou d'une gratification (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-46.290 ; Cass. soc., 26 septembre 2018, n° 17-19.840 ; Cass. soc., 18 décembre 2019, n° 18-20.275).

Selon nous, cette décision est transposable à la prime de partage de la valeur (PPV) qui s'est substituée à la Pepa.

Barème « Macron » : les périodes de maladie ne doivent pas être déduites de l'ancienneté du salarié

**Cass. soc., 01 octobre
2025, n° 24-15.529**

Pour calculer le montant des dommages-intérêts auxquels un salarié peut prétendre en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge ne doit pas déduire de son ancienneté les périodes de suspension de son contrat de travail.

En l'espèce, une salariée embauchée en mai 2016 est licenciée verbalement en avril 2019.

La salariée conteste son licenciement.

La Cour d'appel juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif au titre de l'article L. 1235-3 du code du travail au motif qu'elle était en arrêt maladie prolongé et continu depuis novembre

2016 et qu'elle n'avait donc pas un an d'ancienneté au moment de la rupture de son contrat de travail.

La salariée se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel aux motifs que l'article L. 1235-3 du code du travail :

- ne comporte aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail du salarié, ce qui interdisait à la Cour d'appel de déduire de l'ancienneté de la salarié les périodes d'arrêt maladie ;
- ne prévoit pas que le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté n'a droit à aucune indemnisation. Le texte prévoit uniquement un montant maximal de l'indemnité d'un mois de salaire et il appartient alors au juge de déterminer le montant dû au salarié au regard du préjudice subi (il s'agit d'une solution récemment retenue par la Cour de cassation (Cass. soc., 12 juin 2024, 23-11.825)).

En l'espèce, l'ancienneté de la salariée à retenir pour calculer le montant des dommages-intérêts était donc la période mai 2016 - avril 2019, soit 2 ans et 10 mois. En application du barème « Macron », la salariée, qui était embauchée par une entreprise de moins de 11 salariés, pouvait donc prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre 0,5 et 3,5 mois de salaire. La Cour de cassation, statuant au fond, lui a accordé une indemnité correspondant au montant maximal du barème.

Cette décision est à rapprocher d'une décision plus ancienne de la Cour de cassation qui avait adopté la même position concernant les anciennes dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail avant l'entrée en vigueur des ordonnances du 22 septembre 2017 (Cass. soc., 07 décembre 2011, n°10-14.156).

Les télétravailleurs ont aussi droit aux titres-restaurant

**Cass. soc., 8 octobre 2025, n° 24-12.373 ;
Cass. soc., 8 octobre 2025, n° 24-10.566**

Dans sa première décision (n° 24-12.373), la Cour de cassation juge que l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Cette décision s'appuie notamment sur :

- l'article L. 1222-9 du code du travail qui dispose que « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » ;

- les articles L. 3262-1 et R. 3262-7 du code du travail qui prévoient que le seul critère d'éligibilité aux titres-restaurants est la présence d'un repas compris dans la journée de travail.

Il résulte de cette décision que la différence de traitement reposant sur la seule organisation du travail n'est pas justifiée en matière de bénéfice de titres-restaurant.

Par un raisonnement a contrario, il pourrait donc être envisagé que l'employeur puisse exclure certains salariés de l'octroi de titres-restaurant sous réserve d'une justification objective et pertinente.

Dans sa deuxième décision (n° 24-10.566), la Cour de cassation confirme cette analyse en précisant :

« En application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables »

En l'espèce, les faits étaient très particuliers et étaient liés à la période de la pandémie Covid-19.

En synthèse, par ces décisions, la Cour de cassation :

- juge que le mode d'organisation du travail ne saurait justifier une différence de traitement entre salariés placés dans une situation comparable ;
- met fin aux divergences qui existaient entre les juges du fond (voir TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 et TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805) sur l'octroi des titres-restaurant aux télétravailleurs ;
- rejoint les positions adoptées par le Ministère du Travail et le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) sur le sujet.

Il convient désormais d'attendre des décisions ultérieures de jurisprudence pour savoir quels motifs légitimes et pertinents seraient à même d'exclure des salariés du bénéfice de titres-restaurant.

D'ici là, les entreprises doivent s'interroger sur la nécessité de régulariser la situation de leurs salariés en télétravail tant pour l'avenir que pour le passé.

L'action en nullité d'une transaction se prescrit par 5 ans

**Cass. soc., 8 octobre
2025, n° 23-23.501**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, les actions relatives à :

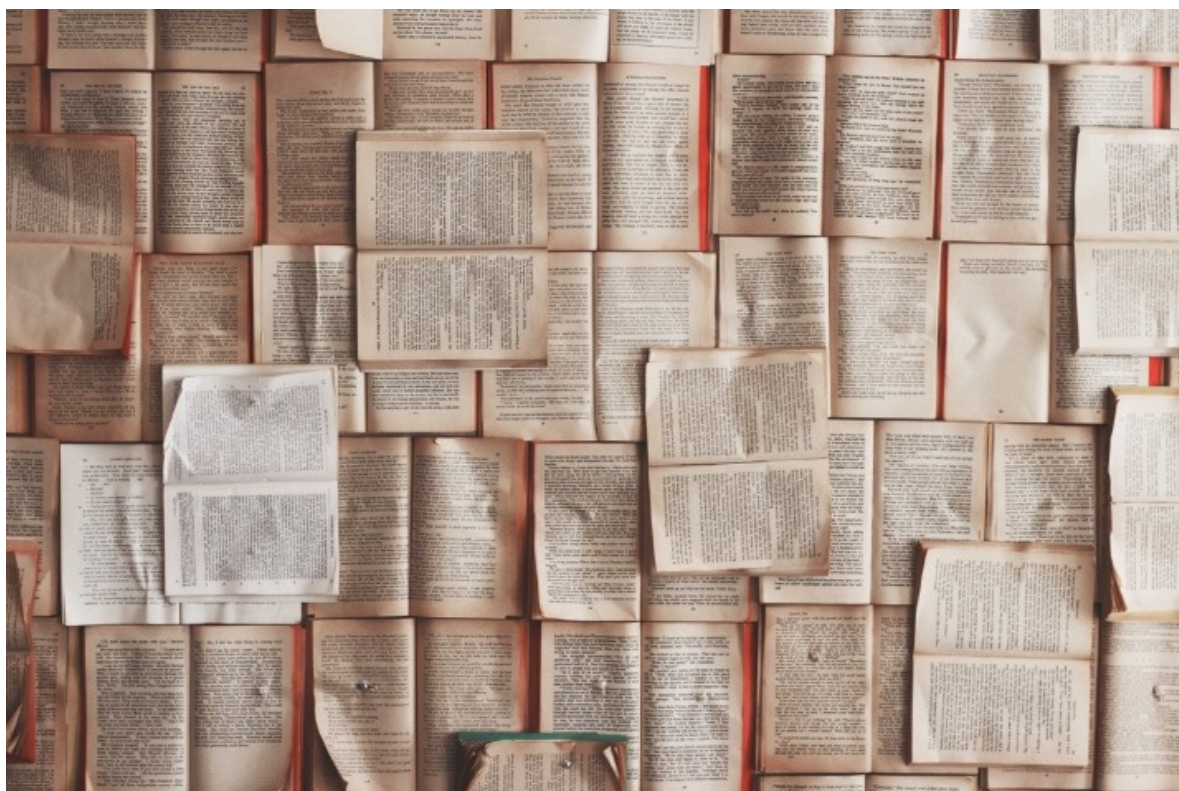
- l'exécution du contrat de travail se prescrivent par 2 ans ;
- la rupture du contrat de travail se prescrivent par 12 mois.

Les actions personnelles ou mobilières de droit commun se prescrivent, quant à elles, par 5 ans (article 2224 du code civil).

Une interrogation subsistait quant au délai de prescription d'une action en nullité d'une transaction portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. S'agissait-il des délais prévus par le code du travail ou du délai de droit commun ?

Dans sa décision du 08 octobre 2025, la Cour de cassation met un terme à ce débat et juge 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 quinquennale de l'article 2224 du code civil.

Actualités légales et réglementaires



Les principales mesures du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Présenté en Conseil des ministres le 14 octobre 2025 et déposé à l'Assemblée nationale le lendemain, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 s'inscrit dans une logique claire : réduction des dépenses sociales et rationalisation des dispositifs existants. Les mesures touchent de nombreux champs : apprentissage, arrêts maladie, santé au travail, avantages servis par le Comité Social et Economique (CSE), indemnités de rupture, retraite...

Ce projet de loi, examiné en première lecture à l'Assemblée nationale début novembre, pourrait encore évoluer compte tenu du contexte politique et des nombreux amendements attendus. Mais son architecture actuelle donne une idée précise des orientations gouvernementales.

- **Fin annoncée de plusieurs exonérations**

L'une des mesures les plus emblématiques concerne l'apprentissage : l'exonération des cotisations sociales salariales pour les apprentis serait supprimée pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2026. Cette suppression intervient après un premier durcissement en 2025 (le seuil d'exonération étant passé de 79 % à 50 % du SMIC) et marque une évolution forte dans le

financement des contrats d'apprentissage. Les contrats en cours resteraient toutefois exclus de ces nouvelles mesures.

Dans le même esprit de rationalisation, d'autres exonérations sociales seraient recentrées. L'aide à la création et à la reprise d'entreprise (Acre) serait limitée aux publics considérés comme les plus fragiles. Le dispositif des jeunes entreprises innovantes (JEI) serait conservé uniquement pour les entreprises les plus investies en recherche et développement. Quant aux exonérations spécifiques applicables dans les outre-mer, elles seraient simplifiées et concentrées sur les bas et moyens salaires.

- **Arrêts maladie et maladies professionnelles : durcissement général**

Le Gouvernement entend réduire la durée et le coût des arrêts maladie. La primo-prescription serait limitée à 15 jours en cabinet de ville et 30 jours à l'hôpital. Les motifs des arrêts devraient désormais figurer sur l'avis, afin de permettre un contrôle renforcé par l'assurance maladie.

En parallèle, la période d'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle serait plafonnée à 4 ans pour un même sinistre (aucune durée maximale n'est prévue aujourd'hui). Au-delà, le salarié basculerait dans le régime d'incapacité permanente.

Autre évolution : la visite médicale de reprise après un congé de maternité deviendrait facultative, supprimant ainsi un passage obligatoire qui prolonge parfois inutilement la période indemnisée.

- **Reconnaissance des maladies professionnelles : une refonte ciblée**

L'article 39 du projet de loi prévoit une modernisation du système de reconnaissance des maladies professionnelles. Pour les pathologies inscrites aux tableaux réglementaires, les conditions de diagnostic seraient précisées par décret. Pour les autres situations, l'intervention des comités régionaux de reconnaissance (CRRMP) serait recentrée sur les cas les plus complexes. L'objectif affiché est une simplification des procédures et une meilleure maîtrise des coûts.

- **Avantages versés par l'employeur ou le CSE**

Les avantages versés par l'employeur ou le CSE feraient désormais l'objet d'une contribution patronale de 8 %.

Seraient concernés les titres-restaurant, chèques-vacances, chèques cadeaux et autres avantages sociaux et culturels. Ce dispositif devrait entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et pourrait représenter une charge non négligeable pour de nombreuses entreprises.

- **Forfait social sur les indemnités de rupture conventionnelle**

Le taux de contribution patronale spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite passerait de 30 % à 40 %. Le Gouvernement entend ainsi limiter les stratégies d'optimisation sociale liées à ces dispositifs.

Il s'agirait d'un « forfait social » et non plus d'une « contribution patronale spécifique » (l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale serait supprimé et l'article L. 137-15 du même code relatif au forfait social serait complété).

- **Un nouveau congé de naissance en 2027**

Au milieu de ces mesures d'économies, une réforme sociale d'ampleur est introduite : la création d'un congé de naissance. Ce congé, indemnisé par la Sécurité sociale et ouvert aux deux parents, viendrait s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'adoption. D'une durée d'un ou deux mois au choix, il pourrait être pris simultanément ou alternativement par les parents, offrant ainsi jusqu'à quatre mois supplémentaires de garde parentale.

Ce dispositif, dont le coût est estimé à 300 millions d'euros la première année, entrerait en vigueur pour les enfants nés ou adoptés à compter de 2027.

- **Retraite : gel des pensions et cumul emploi-retraite**

Le PLFSS 2026 intègre également une refonte du cumul emploi-retraite. Avant 64 ans, la pension serait écrêtée dès le premier euro de revenus en cas de reprise d'activité. Entre 64 et 67 ans, un écrêtement partiel s'appliquerait au-delà d'un seuil de 7 000 euros de revenus d'activité par an. Au-delà de 67 ans, le cumul resterait intégral, permettant la constitution d'une seconde pension.

Sur le plan financier, les pensions de retraite feraient l'objet d'un gel en 2026, puis d'une sous-indexation de 0,4 point par rapport à l'inflation de 2027 à 2030. Ces mesures représentent une économie attendue de 3,8 milliards d'euros dès 2027.

En contrepartie, le mode de calcul de la retraite de base des femmes ayant eu des enfants serait amélioré : le salaire annuel moyen de référence serait calculé sur 23 meilleures années pour celles ayant eu deux enfants ou plus, et 24 années pour celles ayant eu un enfant, contre 25 aujourd'hui. Certaines périodes liées à la maternité, l'éducation ou l'adoption seraient également mieux prises en compte pour la retraite anticipée au titre des carrières longues.

- **Renforcement des pouvoirs de recouvrement des Urssaf**

Le texte renforce le cadre juridique applicable au recouvrement des cotisations sociales. Les créances des Urssaf bénéficieraient désormais d'un privilège automatique en cas de procédure collective, alignant leur régime sur celui des créances fiscales. Les délais de conversion des déclarations provisionnelles en créances définitives seraient allongés et les présidents de commission pourraient être mandatés pour trois ans pour les actes liés à la prise de garanties.

- **Suspension de la réforme des retraites**

Le PLFSS, tel que complété le 23 octobre par lettre rectificative, prévoit de suspendre jusqu'à janvier 2028 le calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance inscrit dans la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites. Cette suspension concerne les générations 1964 à 1968 qui pourront partir un trimestre plus tôt.

Publication de la loi « senior »

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

Le 15 octobre dernier, l'Assemblée nationale a adopté définitivement le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social. Ce texte transpose notamment les ANI du 14 novembre 2024 (portant sur l'emploi des seniors, l'assurance chômage et le dialogue social), du 25 juin 2025 (concernant les transitions et reconversions professionnelles), ainsi que l'accord du 27 mai 2025 sur les paramètres de calcul bonus-malus.

Parmi les mesures structurantes, on retrouve notamment :

- l'obligation pour les entreprises d'au moins 300 salariés de négocier tous les 3 ans (sauf autre périodicité prévue par l'accord de méthode) sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés ;
- l'évolution de l'entretien professionnel en « entretien de parcours professionnels ». Il est désormais organisé, après un premier entretien l'année de l'embauche, au moins tous les 4 ans (au lieu de 2 ans) et l'entretien bilan est organisé tous les 8 ans (au lieu de 6 ans) ;
- la création d'un nouveau CDI pour senior, à titre expérimental. Ce contrat est ouvert aux demandeurs d'emploi (inscrits à France travail) âgés d'au moins 60 ans et permet à l'employeur de mettre à la retraite d'office le salarié dès lors qu'il a atteint l'âge de départ pour une retraite à taux plein. L'indemnité de mise à la retraite sera alors exonérée de la contribution patronale spécifique de 30 % (dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle).

La plupart des mesures sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 26 octobre 2025. Toutefois, pour certaines mesures (telle que la négociation obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés), il faudra attendre un décret d'application pour qu'elles soient effectives.

Plafond annuel de la sécurité sociale pour 2026

PASS 2026

Le montant du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour 2026 augmentera de 2 % par rapport à 2025 et atteindra 4 005 € par mois, soit 48 060 € par an (47 100 € pour 2025).

De façon inhabituelle, c'est le BOSS qui présente le montant du PASS à venir. Habituellement, cette information est annoncée par la Commission des comptes de la sécurité sociale, dans son rapport diffusé dans le prolongement de la présentation du PLFSS.

Ces montants ne seront définitifs que lors de la parution traditionnelle d'un arrêté au mois de décembre. Néanmoins, ces 10 dernières années, le plafond ainsi diffusé a toujours été identique à celui fixé en fin d'année.

Publications et annonces



Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboisarmine@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)