
Lettre d'information – 09.12.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture : 7 minutes

Actualités jurisprudentielles



Repos hebdomadaire : un salarié peut travailler plus de 6 jours consécutifs avant d'en bénéficier

**Cass. soc., 13
novembre 2025, n°24-
10.733**

C'est une question qui agitait la doctrine depuis plusieurs décennies et sur laquelle les juridictions du fond n'arrivaient pas à trouver un consensus en dépit des prises de position de l'administration du travail : le repos hebdomadaire doit-il être accordé chaque semaine civile (du lundi au dimanche) ou à chaque fois qu'un salarié a

travaillé plus de 6 jours consécutifs (semaine glissante ou calendaire) ?

Dans son arrêt du 13 novembre 2025, la Cour de cassation met fin au débat en faveur de la semaine civile.

Pour mémoire, il ressort des dispositions du code du travail que :

- un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine (article L. 3132-1) ;
- tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire obligatoire d'au moins 35 heures (24 heures de repos hebdomadaire + 11 heures de repos quotidien) consécutives (article L.3132-2 du code du travail) ;

Ainsi, toute semaine travaillée doit comporter un jour de repos au minimum. Mais un doute subsistait sur la définition de la « semaine », s'agissait-il :

- d'une semaine calendaire ou glissante, ce qui interdirait dès lors au salarié de travailler plus de 6 jours consécutifs ?
- d'une semaine « civile » (du lundi au dimanche), un salarié pouvant dès lors travailler plus de 6 jours consécutifs à condition de bénéficier chaque semaine donnée d'un jour de repos ?

Dans les années 1970 et 1980, le Ministère du travail avait été interrogé à deux reprises sur le sujet et il s'était prononcé en faveur de la semaine civile. Dans les années 1990, une circulaire sur le repos dominical avait rappelé qu'il était impossible de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine, cette dernière commençant le lundi à 0 heure pour finir le dimanche à 24 heures (Circulaire DRT 1992-19 du 7 octobre 1992).

Dans la situation d'espèce soumise à la Cour de cassation, un salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail quelques mois à peine après avoir été embauché. Parmi les griefs reprochés à l'employeur, le salarié estimait que le régime du repos hebdomadaire n'avait pas été respecté puisqu'à plusieurs reprises il avait été contraint de travailler plus de 6 jours consécutifs (11 et 12 jours de suite lors de salons professionnels).

S'appuyant sur la jurisprudence européenne (CJUE, 9 novembre 2017, aff. C-306/16) et les dispositions du code du travail, la Cour de cassation rappelle la nécessité d'octroyer à chaque salarié un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures mais « 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 ».

Ainsi, c'est bien dans le cadre de la semaine civile qu'il convient de raisonner. Ainsi, si le repos hebdomadaire n'est pas octroyé le dimanche (dérogation à cette règle de principe dont l'employeur doit évidemment pouvoir justifier), un salarié peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Licenciement pour propos sexistes, homophobes et racistes : le salarié ne peut pas se défendre en invoquant l'humour ou sa popularité auprès de ses collègues de travail

Un directeur commercial est licencié pour faute grave par son employeur en raison de comportements et de propos répétés à connotation sexuelle, sexiste, raciste et homophobe et de leur impact sur la dignité et la santé psychique et la sécurité des autres salariés de l'entreprise.

Le salarié licencié avait notamment questionné de façon récurrente un salarié homosexuel sur son orientation sexuelle, fait des remarques racistes à l'égard de partenaires commerciaux malgaches, d'une stagiaire et d'un candidat métis et avait adressé à un stagiaire de l'entreprise des photos à caractère pornographique. Ces éléments avaient notamment pu être établis par le biais de la messagerie professionnelle interne, ainsi que de mails et SMS du salarié à ses collègues.

Pour contester la validité de son licenciement, le salarié a fait valoir que ce dernier était lié à un motif tiré de sa vie personnelle, puisque les échanges intervenus avec ses collègues s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés et n'étaient pas destinés à devenir publics. Le salarié tentait également d'atténuer la gravité de ses agissements en invoquant un ton humoristique et produisait plusieurs attestations de collègues confirmant que le salarié s'était exprimé sur le ton de l'humour et montrant qu'il était apprécié par une majorité de salariés de l'entreprise.

Dans son arrêt, la Cour de cassation valide le licenciement pour faute grave et rappelle deux principes essentiels :

- Des propos qui portent atteinte à la santé mentale des autres salariés peuvent être sanctionnés par un licenciement pour faute grave ;
- Aucun argument (ton humoristique, popularité du salarié auprès de ses collègues, etc.) ne permet d'atténuer le caractère grave et inacceptable des propos tenus..

Licenciement du salarié remplacé par CDD à terme imprécis : attention à la requalification en l'absence d'information du salarié en CDD

En l'espèce, un salarié avait été engagé en CDD à terme imprécis pour remplacer un salarié permanent de l'entreprise durant son absence. Le salarié remplaçant avait ensuite été victime d'un accident du travail qui avait abouti en dernier lieu à son inaptitude à son poste.

Au contentieux, le salarié tentait d'obtenir la requalification de son CDD en CDI, notamment parce qu'il s'était aperçu que le salarié qu'il remplaçait avait été licencié par

l'employeur au bout de 2 ans, ce dont l'employeur ne l'avait pas informé. Il n'avait en outre obtenu ses documents de fin de contrat que 2 ans et demi après le licenciement du salarié qu'il remplaçait.

La Cour de cassation donne gain de cause au salarié et rappelle qu'en cas de CDD de remplacement à terme imprécis, dès lors que la période minimale est achevée, si le salarié remplacé quitte l'entreprise, l'employeur doit en informer dès que possible le salarié en CDD. A défaut, le contrat est requalifié en CDI, dans la mesure où la relation contractuelle s'est poursuivie après l'échéance du terme du contrat. L'employeur doit donc procéder à cette information dans un délai raisonnable pour éviter tout risque de requalification.

Action de groupe en matière de discrimination : le juge doit tenir compte des faits antérieurs à la loi de 2016 si ces derniers ont continué à produire des effets après l'entrée en vigueur de la loi

**Cass. soc., 5 novembre
2025, n°24-15.269**

La loi n°2016-547 du 18 novembre 2016 a donné aux syndicats représentatifs et à certaines associations la possibilité d'intenter une action de groupe au nom de plusieurs salariés s'estimant victimes d'une discrimination fondée sur un même motif de la part du même employeur.

La loi limite cette action aux faits et manquements survenus après son entrée en vigueur. Par ailleurs et pour mémoire, une récente loi du 30 avril 2025 a refondu le régime de l'action de groupe en matière sociale.

Dans le cas d'espèce, l'action avait été intentée sous le régime de la loi de 2016 par la CGT métallurgie qui portait une action en discrimination syndicale contre la Société.

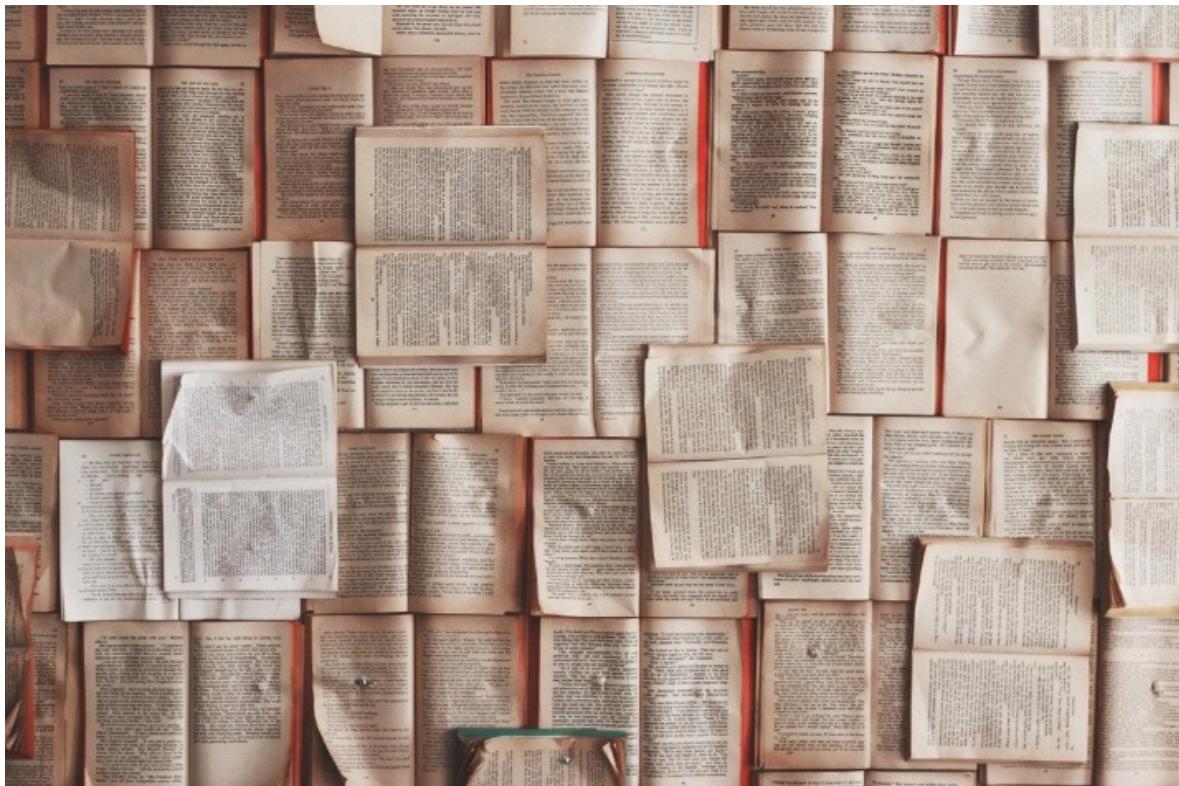
Les juges du fond avaient débouté le syndicat en estimant qu'il ne produisait aucun élément postérieur à l'entrée en vigueur de la loi de 2016.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui rappelle qu'une action en discrimination n'est pas prescrite tant que le salarié se fonde sur des faits qui n'ont pas cessé de produire leurs effets ou dont les effets se sont poursuivis sur une période non atteinte par la prescription.

Elle en déduit que dès lors qu'une action de groupe allègue d'une discrimination qui s'est poursuivie tout au long de la carrière des salariés, le juge doit prendre en compte des éléments qui n'ont pas cessé de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, même si ces derniers remontent à une période préalable à la loi de

novembre 2016. Toutefois, seuls les préjudices nés après la réception de la demande préalable de cessation de la discrimination étaient indemnisable sous l'empire de la loi ancienne (en effet, la limite de réparation des préjudices n'existe plus depuis la nouvelle loi d'avril 2025).

Actualités légales et réglementaires



Proratisation de l'aide à l'apprentissage depuis le 1er novembre 2025 et suspension de versement pour les contrats conclus à compter de cette date

Décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Depuis le 1er novembre 2025, les modalités de versement des aides au recrutement d'un apprenti ont évolué. Jusqu'ici versées de manière forfaitaire, ces aides sont désormais calculées au prorata du nombre de jours travaillés :

- lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, au titre du premier et du dernier mois du contrat et,
- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de la première année. L'aide ne sera pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

Ainsi, alors que ces aides étaient dues intégralement au titre de chaque mois commencé, elles seront désormais proratisées en fonction du nombre de jours couverts par le contrat pour le mois considéré.

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er novembre mais également aux contrats en cours à cette date.

Le Ministère du travail a mis à jour son « *Guide pratique à destination d'employeurs et des organismes de formation* » publié sur son site internet le 6 novembre dernier.

Ce guide précise les modalités de versement applicables et distingue, en synthèse, deux hypothèses :

≥ Pour les contrats conclus avant le 1er novembre 2025 et toujours en cours, les modalités de versement dépendront de la date de rupture du contrat d'apprentissage :

- En cas de rupture antérieure à la mi-février 2026 : la proratisation ne sera pas appliquée en cas de rupture en cours de mois, mais l'employeur sera tenu de procéder au remboursement des aides trop-perçues,
- En cas de rupture postérieure à la mi-février 2026 : les aides seront automatiquement proratisées en cas de rupture en cours de mois.

≥ Pour les contrats conclus à compter du 1er novembre 2025, les aides seront automatiquement proratisées.

Toutefois, le Ministère du travail a précisé que l'éligibilité des contrats conclus depuis le 1er novembre 2025 aux aides financières sera étudiée à partir de mi-février 2026, avec un premier versement attendu en mars.

Autrement dit, les aides afférentes aux contrats conclus depuis cette date sont actuellement suspendues a minima jusqu'au mois de mars 2026.

Contrats responsables « frais de santé » : évolutions réglementaires et obligations de mise en conformité

Décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025

Le cahier des charges des contrats solidaires et responsables « frais de santé » a été modifié à la suite de l'intégration progressive de nouveaux équipements au dispositif « 100 % santé ». Ces évolutions imposent aux entreprises et aux organismes assureurs des adaptations contractuelles afin de maintenir le bénéfice du régime social et fiscal de faveur.

Depuis le 1er décembre 2025, les fauteuils roulants et véhicules pour personnes en situation de handicap (VPH) inscrits à la liste des produits et prestations remboursables (LPP) font l'objet d'une prise en charge intégrale par

l'Assurance maladie, dès lors que les exigences techniques minimales définies par la nomenclature sont respectées.

Par ailleurs, les locations de courte durée de certains VPH intègrent également le dispositif « 100 % santé ». En conséquence, les organismes de complémentaire santé doivent désormais rembourser la différence entre la base de remboursement (assortie d'un ticket modérateur de 40 %) et le prix limite de vente.

À compter du 1er janvier 2026, la réforme s'étend aux prothèses capillaires, dont le cadre de remboursement est révisé. Certaines d'entre elles intégreront le panier « 100 % santé », obligeant les contrats responsables à couvrir le reste à charge entre le remboursement de l'Assurance maladie et le prix limite de vente applicable.

La modification du périmètre du contrat responsable implique, en pratique, la mise en conformité des contrats collectifs « frais de santé » et, le cas échéant, de l'acte fondateur du régime lorsque celui-ci détaille explicitement les garanties.

Compte tenu de la publication tardive du décret, la Direction de la sécurité sociale a, dans une lettre du 27 novembre 2025, demandé aux Urssaf de faire preuve de tolérance : un délai de mise en conformité jusqu'au 1er janvier 2027 serait accordé pour les contrats conclus ou renouvelés avant le 1er janvier 2026, sous réserve de l'effectivité de la prise en charge des nouvelles garanties.

Cette tolérance n'a toutefois aucune valeur juridique tant qu'elle n'est pas reprise dans le BOSS, condition nécessaire à son opposabilité.

Fin du critère d'ancienneté au 31 décembre 2025 pour les ASC financées par le CSE

Publication de la DSS du 20 novembre 2025

Les prestations servies aux salariés par le comité social et économique (CSE) et par l'employeur en l'absence de CSE, en lien avec les activités sociales et culturelles (ASC), sont exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions.

L'Urssaf admettait antérieurement que le CSE puisse fixer une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations, dans la limite de 6 mois, sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Toutefois, par une décision du 3 avril 2024, la Cour de

cassation a jugé que ce critère d'ancienneté était illégal (Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812).

A la suite de cet arrêt, une information de la Direction de la Sécurité sociale du 30 juillet 2024 a institué un délai de mise en conformité durant lequel les CSE sont invités à changer leur pratique, sans qu'aucun redressement ne puisse être opéré en cas de contrôle durant cette période.

Ce délai de mise en conformité expire le 31 décembre 2025, ce qui a été confirmé par une publication sur le site de l'Urssaf en date du 20 novembre dernier (<https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/cse-criterie-anciennete-delai.html>).

A compter du 1er janvier 2026, les prestations servies par le CSE qui sont conditionnées à une ancienneté minimale du salarié devront être assujetties à cotisations sociales et contributions sociales.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
dubois.carmine@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](#)