

NEWSLETTER JURIDIQUE SEPTEMBRE 2025

A par Apolline Antonoff





LES TELETRAVAILLEURS ONT- ILS DROIT AUX TITRES- RESTAURANT ?

L'employeur ne peut pas refuser l'octroi de titres-restaurant aux salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Cass. soc. 8-10-2025 no 24-12.373 FS-B, Sté Yamaha Music Europe, GMBH c/ G.

Des divergences jurisprudentielles désormais résolues

Jusqu'à présent, des **divergences** entre les juges du fond existaient quant au bénéfice de titres-restaurant pour les télétravailleurs :

Position du TJ Paris

Le tribunal judiciaire de Paris avait décidé que les salariés en télétravail devaient **bénéficier des titres-restaurant** pour chaque jour travaillé au cours duquel le **repas** est compris dans leur horaire de travail journalier (TJ Paris 30-3-2021 no 20/09805 : RJS 6/21 no 311).

Position du TJ Nanterre

À l'inverse, le tribunal judiciaire de Nanterre considérait qu'à défaut d'un surcoût lié à leur restauration hors de leur domicile, les télétravailleurs ne se trouvaient pas dans une **situation comparable** à celle des salariés sur site sans restaurant d'entreprise et n'avaient donc **pas droit**, comme ces derniers, à des titres-restaurant (TJ Nanterre 10-3-2021 no 20/09616 : RJS 7/21 no 290).


La Cour de cassation **met fin** à cette divergence dans une décision du 8 octobre 2025 et unifie la jurisprudence en la matière. Elle rejoint la position du ministère du Travail et du BOSS :

- le ministère du Travail précise, dans son questions-réponses sur le télétravail, publié sur son site que : « le télétravailleur a les **mêmes droits** que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (C. trav. art. L 1222-9). Les télétravailleurs bénéficient de droits et avantages légaux et conventionnels similaires à ceux applicables aux salariés en **situation comparable** travaillant dans les locaux de l'entreprise. Les titres-restaurant font partie de ces avantages sociaux » (QR min. trav. « Télétravail, mode d'emploi » mis à jour le 10-2-2021) ;
- le BOSS indique que : « si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les **télétravailleurs à domicile**, nomades ou en bureau satellite » (BOSS-AN-170).

❏ **A noter** : L'Urssaf, sur son site, préconise que les « salariés télétravailleurs puissent bénéficier des titres-restaurant. Les conditions de travail du télétravailleur doivent être **identiques** à celles des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Un salarié en télétravail qui réalise une journée avec une **pause méridienne** réservée à la prise d'un repas a droit à l'attribution d'un titre-restaurant ». Rappelons toutefois, que les positions de l'Urssaf, contrairement au Boss, ne sont pas opposables.

Le télétravailleur peut réclamer la contribution patronale sur les titres-restaurant

Dans cette affaire, un directeur commercial a réclamé un rappel de salaire correspondant au montant de la contribution patronale sur les titres-restaurant pour la période du 16 mars 2020 au 30 mars 2022 durant laquelle il a exercé son activité en télétravail.

 **A noter :** Le titre-restaurant est financé par une contribution patronale de 50 % à 60 % de la valeur des titres, le reste demeurant à charge du salarié, soit entre 40 et 50 %.

Le conseil des prud'hommes lui donne raison et condamne l'employeur à lui verser 1 700,88 euros. Ce dernier forme un pourvoi contre ce jugement, arguant que les juges de première instance auraient dû caractériser l'existence d'un motif prohibé à l'origine de la différence de traitement entre les salariés sur site et les télétravailleurs. Il ajoute que les juges auraient dû vérifier si les salariés en télétravail étaient placés dans une situation identique aux salariés sur site.

L'employeur ne peut refuser les titres-restaurant au seul motif du télétravail

La Cour de cassation confirme le jugement prud'homal. Elle se fonde sur trois articles du Code du travail :

01

Article L 1222-9

Selon l'article L 1222-9 du Code du travail : « le télétravailleur a les **mêmes droits** que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

02

Article L 3262-1

Elle ajoute que selon les dispositions de l'article L 3262-1 du même Code, le titre-restaurant est un **titre spécial** de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L 3262-3 (les restaurateurs, hôteliers restaurateurs ou activité assimilée, détaillants en fruits et légumes).

03

Article R 3262-7

Enfin, elle rappelle qu'au titre de l'article R 3262-7, « un même salarié ne peut recevoir qu'un **titre-restaurant** par repas **compris dans son horaire de travail journalier**. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier ».

Cette combinaison de textes aboutit à une solution sans ambiguïté pour la Cour : **l'employeur ne peut pas refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail**. Par suite, le conseil des prud'hommes a exactement énoncé que le télétravail ne justifiait pas de supprimer le droit des télétravailleurs aux titres-restaurant.

DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Dans le cadre de notre veille juridique et syndicale, je vous partage en parallèle dans un dossier spécial dédié sur la **directive européenne 2023/970 relative à la transparence des rémunérations** ainsi que ses premières pistes de transposition en droit français.



Ci-dessous vous trouverez des résumés annotés des textes concernés, des analyses clés ainsi que les liens directs vers les sources officielles.

| | |
|---|--|
| 1 | <p>Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023</p> <p>Ce texte fondateur impose aux employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none">• de communiquer les salaires prévus avant embauche,• d'informer les salariés sur les critères de progression salariale,• d'interdire les clauses de confidentialité sur les rémunérations,• de publier des indicateurs sur les écarts de rémunération (obligation de "pay reporting" à partir de certains seuils d'effectif). <p>Lien : https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/</p> |
| 2 | <p>Lettre de la DAJ – Ministère de l'Économie</p> <p>La Direction des Affaires Juridiques du ministère de l'Économie analyse les effets de la directive sur le droit français. Elle explique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• la portée du droit à l'information des candidats,• la reconnaissance de droits nouveaux pour les salariés,• l'impact sur les relations collectives et la négociation. <p>Lien : https://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-une-directive-europeenne-vient-renforcer-lapplication-du-principe-de-legalite</p> |
| 3 | <p>Éditions Législatives – Point d'étape</p> <p>Article de veille juridique sur la manière dont la France envisage d'intégrer les obligations européennes dans son droit interne. Ce point d'étape s'intéresse notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• à la grille salariale à communiquer avant embauche,• à la clarification des critères de rémunération,• au rôle des représentants du personnel. <p>Lien : https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-directive-sur-la-transparence-des-remunerations-point-detape</p> |
| 4 | <p>Figures.hr – Guide pratique RH</p> <p>Ce guide vise les RH mais est aussi utile aux représentants syndicaux. Il explique :</p> <ul style="list-style-type: none">• comment les entreprises devront structurer leur politique salariale,• les outils de transparence à mettre en place,• les obligations à venir et seuils d'effectifs. <p>Lien : https://figures.hr/fr/articles/le-guide-complet-de-la-transparence-salariale-en-france-en-2024</p> |
| 5 | <p>Fortify – Checklist de conformité</p> <p>Ce document permet aux entreprises (et à leurs représentants du personnel) d'anticiper les exigences légales. On y trouve :</p> <ul style="list-style-type: none">• une checklist de mise en conformité,• des points de vigilance (critères objectifs, harmonisation des salaires),• un calendrier de mise en œuvre. <p>Lien : https://fortify.fr/conseil-rh/loi-sur-la-transparence-des-salaires-ce-quil-faut-savoir-checklist</p> |
| 6 | <p>Revue Fiduciaire – Premières pistes</p> <p>Ce point d'actualité présente les premières pistes évoquées par les pouvoirs publics pour transposer la directive, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'extension du droit à l'information des salariés,• la création de procédures de réclamation en interne,• les futurs outils pour mesurer les écarts de rémunération. <p>Lien : https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/transparence-des-remunerations-les-premieres-pistes-du-ministere-du-travail-pour-transposer-la-directive</p> |



UN ACCORD PEUT DETERMINER LIBREMENT LES MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La Cour de cassation, par deux arrêts récents, accorde à l'accord d'entreprise une liberté dans la fixation des modalités de désignation des représentants de proximité. Une fois déterminées, ces modalités doivent être appliquées strictement dans le respect des règles légales.

[Cass. soc. 17-09-2025 no 24-13.610 F-D, Union syndicale CGT du commerce c/ Sté Fnac](#)

Cass. soc. 17-09-2025 no 24-13.628 F-D, Syndicat Sud Fnac c/ Sté Fnac

Le cadre juridique des représentants de proximité

L'**accord d'entreprise** déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut **mettre en place** des représentants de proximité (C. trav. L 2313-7 al. 1er).

- ❏ **A noter :** Les représentants de proximité sont des **représentants du personnel** intervenant dans des entreprises dotées de CSE mais dont le **champ de compétence** est plus restreint que celui de cette instance. Leur mise en place est facultative, l'objectif étant d'éviter une trop grande centralisation de la représentation du personnel au niveau de l'entreprise en donnant un rôle spécifique à certains salariés.

Qui sont les représentants de proximité ?

Les représentants de proximité sont :

- **des membres** du comité social et économique (CSE) (C. trav. L 2313-7 al. 7). Un accord d'entreprise peut **limiter** la qualité de représentant de proximité aux seuls membres élus du CSE et ainsi exclure le représentant syndical au CSE (Cass. soc. 12-3-2025 no 24-10.655 F-D) ;
- ou **désignés par le CSE** pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (C. trav. L 2313-7 al. 7). Les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE sont des salariés de l'entreprise désignés par lui (QR min. trav. « Comité social et économique » du 16-1-2020 no 35).

Modalités de désignation

Il revient à l'accord d'entreprise qui institue les représentants de proximité de prévoir les **modalités** de leur désignation (C. trav. art. L 2313-7 al. 5).

Dans un question-réponse, le ministère du Travail a précisé que l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir que les représentants de proximité sont désignés par les **organisations syndicales représentatives** parmi les salariés de l'entreprise (QR min. trav. « Comité social et économique » du 16-1-2020 no 36).

- ❏ **A noter :** L'accord ne peut pas non plus prévoir que les représentants de proximité sont **directement élus** par les salariés du périmètre d'implantation concerné (QR min. trav. « Comité social et économique » du 16-1-2020 no 36).

Dans les deux affaires analysées ici, la situation était différente. Les organisations syndicales ne désignaient pas directement les représentants de proximité. L'accord d'entreprise prévoyait que les sièges étaient **répartis** entre les syndicats en fonction des suffrages obtenus lors des élections du CSE puis pourvus après un **vote** à la majorité des voix du CSE.

Par deux arrêts du 17 septembre 2025, la Cour de cassation valide ces modalités de désignation des représentants de proximité, en apportant toutefois des points de vigilance.

Un accord peut encadrer la désignation des représentants de proximité par le CSE

Dans les deux affaires, le même accord d'entreprise était en cause. Celui-ci prévoyait que :

- les représentants de proximité étaient désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site. Ainsi, pour les syndicats ayant participé aux élections du CSE, cette répartition se faisait en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque syndicat ;
- la désignation des représentants de proximité était effectuée par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants présents sur le site où les représentants de proximité étaient désignés, ou à défaut parmi les candidats à l'élection du CSE qui n'avaient pas été élus, issus du site, ou encore, à défaut de candidats à l'élection du CSE présents dans un site, parmi les salariés du site n'ayant pas été candidats.

Des représentants de proximité ont été **désignés** selon ces modalités. Estimant que celles-ci ne **respectaient pas** les dispositions de l'article L 2313-7 du Code du travail, des syndicats ont saisi le **tribunal judiciaire** pour ordonner à la société de procéder à de nouvelles désignations. Ils soutenaient que les modalités de désignation fixées par l'accord **privaient le CSE** de son pouvoir de désignation des représentants de proximité.

❏ **A noter :** La **contestation** de la désignation d'un représentant de proximité doit être formée devant le **tribunal judiciaire** saisi sur requête remise ou adressée dans les 15 jours suivant cette désignation et statuant dans les 10 jours de sa saisine. La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception et est susceptible d'un **pourvoi** en cassation dans un délai de 10 jours (C. trav. art. R 2313-7). Le tribunal **compétent** est celui du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de désignation définies par l'accord d'entreprise qui met en place ces représentants (Cass. soc. 1-2-2023 no 21-13.206 FS-B : RJS 4/23 no 210). Par ailleurs, un **CSE** peut invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause conventionnelle violant leurs droits propres (Cass. soc. 2-3-2022 no 20-16.002 FP-BR, 20-18.442 FP-BR et 20-20.077 FP-B : RJS 5/22 no 262).

Le tribunal les a déboutés de leur demande. Les désignations étaient effectuées par le CSE et en priorité parmi ses membres, à un vote à la majorité des membres présents, de sorte que les dispositions de l'accord n'étaient pas contraires à l'article L 2313-7 du Code du travail.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation **valide** cette décision, considérant que les signataires d'un accord **déterminent librement** les modalités de désignation des représentants de proximité.

Par conséquent, la répartition des sièges de représentants de proximité fondée sur un critère de représentativité permettant de garantir le pluralisme des organisations syndicales en proportion du corps électoral n'est pas contraire aux dispositions de l'article L 2313-7 du Code du travail, le CSE pouvant **désigner** les représentants de proximité **de son choix** dans le cadre de l'accord.

Autrement dit, un accord d'entreprise peut accorder aux syndicats la mission de présenter au CSE des candidats aux fonctions de représentant de proximité mais il revient au seul CSE de les désigner.

Les modalités fixées dans l'accord doivent être strictement appliquées

Choix du candidat par un syndicat

Dans la seconde affaire (no 24-13.628), le syndicat contestait la disposition de l'accord prévoyant que « les RP sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site ».


Cette disposition autorisait la prise compte, pour l'attribution des sièges de représentants de proximité, **non-réservés à l'encadrement**, des suffrages valablement exprimés recueillis dans l'ensemble des collèges (1er, 2ème et 3ème collège). Or selon lui, seuls les suffrages exprimés en faveur des 1er et 2ème collèges devaient être retenus pour déterminer le nombre de représentants de proximité. Or tel n'était pas le cas en l'espèce, ce qui avait conduit à comptabiliser deux fois les suffrages exprimés en faveur des syndicats ayant présenté des candidats dans le 3ème collège.

Toutefois, telle n'est pas la position adoptée par les juges du fond et la Cour de cassation. L'accord collectif faisant référence aux suffrages obtenus par les organisations syndicales sur **le site** où les représentants de proximité peuvent être désignés, et non dans une partie des collèges électoraux, les représentants de proximité devaient être désignés, en dehors du siège réservé au personnel d'encadrement, en fonction des suffrages recueillis par les organisations syndicales sur le site **tous collèges confondus**.

Le texte fait référence aux suffrages exprimés sur le site. L'intention des parties n'était donc pas de raisonner par collège. Il convient donc d'appliquer strictement les dispositions de l'accord. Les représentants de proximité sont désignés en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque organisation syndicale sur les sites, sans distinction de collège.

Désignation par le CSE à la majorité

Dans la première affaire (no 24-13.610), 37 sièges de représentants de proximité ont été répartis entre les syndicats et pourvus après un vote à la majorité des voix du comité. Mais, 5 sièges attribués à deux syndicats sont restés vacants, faute de majorité des voix pour les candidats présentés par ces organisations. Un nouveau vote a eu lieu et les 5 derniers représentants de proximité ont été désignés à la majorité des voix favorables.

 **A noter :** Il convient de distinguer la majorité des voix du CSE (moitié des voix plus une) de la majorité des voix favorables du comité qui correspond au plus grand nombre de voix favorables.

Dans la seconde affaire (no 24-13.628), 6 sièges étaient à pourvoir. 5 ont été désignés à la majorité des voix et le dernier à une majorité des voix favorables.


Contestant ces désignations, les syndicats ont sollicité leur annulation au motif qu'elles ne respectaient pas les dispositions conventionnelles qui imposaient une majorité des voix.

Pour les débouter de leur demande, le tribunal judiciaire faisait valoir qu'il existait, pour ces désignations, une **situation de blocage** non prévue par l'accord. En effet, l'application de celui-ci a conduit à la désignation de représentants de proximité appartenant à des syndicats concurrents à celle de la majorité du CSE. Ainsi, afin de respecter la volonté des partenaires sociaux de pourvoir tous les postes, il convenait dans une situation exceptionnelle de blocage et dans l'hypothèse marginale où il s'avérerait impossible de réunir la majorité des membres présents, que les représentants de proximité désignés soient ceux qui ont recueilli le plus grand nombre de voix favorables, dès lors que doit prévaloir la règle du score électoral et que le critère de représentativité doit rester déterminant.

La Cour de cassation censure cette décision et retient une nouvelle fois une **application stricte** de l'accord.

Il résulte des dispositions conventionnelles que la désignation des représentants de proximité procède d'un vote des membres du CSE à la **majorité des voix des membres présents** lors du vote. Dès lors, les représentants de proximité ne peuvent pas être désignés par un vote à la majorité de voix favorables.

Les désignations des représentants de proximité à la majorité des voix favorables doivent donc être **annulées**.

 **A noter :** Il semble donc que dans ce cas le siège reste vacant, la situation de blocage n'étant pas prévue dans l'accord.

LA MENTION SUR LE BULLETIN DE PAIE DES JOURS DE RTT PRIS

N'a qu'une valeur informative

La mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative. En cas de litige, la charge de la preuve de leur octroi incombe à l'employeur.

Cass. soc. 3-9-2025 no 23-18.275 F-D, D c/ Sté Onepoint

Se fondant sur les règles de preuve de droit commun figurant à l'article 1353 du Code civil, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle régulièrement en matière de **paiement du salaire** le principe selon lequel la **charge de la preuve** incombe à l'employeur. Celui-ci doit pouvoir prouver, notamment par la production de pièces comptables, que le salaire a été payé (Cass. soc. 2-2-1999 no 96-44.798 P : RJS 3/99 no 370 ; Cass. soc. 6-11-2019 no 18-17.928 F-D : RJS 1/20 no 21 ; Cass. soc. 5-1-2022 no 20-20.596 F-D). A cet égard, la **délivrance d'un bulletin de paie** ne suffit pas (Cass. soc. 16-6-2021 no 19-25.344 F-D : RJS 11/21 no 607 ; Cass. soc. 21-4-2022 no 20-22.826 F-D : RJS 7/22 no 375).

Un rappel de salaire lié à un reliquat de RTT

A la suite de la rupture de son contrat de travail, un salarié saisit la juridiction prud'homale, notamment en vue d'obtenir un rappel de salaires au titre d'un **reliquat de 9 jours** de réduction du temps de travail (**RTT**).

La **cour d'appel** le déboute de sa demande. Elle invoque deux arguments :

- d'une part, au vu des bulletins de paie, l'intéressé justifiait d'un droit à RTT acquis de 42,85 jours, 40 jours ayant été pris ;
- d'autre part, l'employeur démontrait avoir réglé 2,85 jours de RTT dus, au vu du bulletin de paie d'août 2020.

Dès lors, pour les juges, il n'était **pas justifié** d'un solde de RTT restant dû par l'employeur.

L'employeur doit prouver l'octroi effectif des jours de RTT pris ou indemnisés

La chambre sociale de la Cour de cassation ne suit pas le raisonnement des juges du fond.

Pour casser l'arrêt d'appel, elle s'appuie sur l'**article 1353 du Code civil** aux termes duquel celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Elle rappelle également que l'**acceptation sans protestation ni réserve** d'un **bulletin de paie** par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat, cette acceptation ne pouvant valoir non plus compte arrêté et réglé (C. trav. art. L 3243-3).

Ces rappels effectués, la Haute Juridiction juge que **la mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur.**

Les juges du fond ont donc **inversé** la charge de la preuve, et **violé** les articles précités. L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel où elle sera rejugée sur cette question.

❏ **A noter :** La chambre sociale de la Cour de cassation **confirme** ici sa position en la matière (Cass. soc. 9-6-2010 no 09-40.544 F-D ; Cass. soc. 10-1-2024 no 22-17.917 F-D). Soulignons que dans cette même affaire, le salarié faisait grief à la cour d'appel d'avoir limité la somme due par l'employeur au titre des **congrés conventionnels d'ancienneté** sollicité par le salarié au motif que le bulletin de paie établissait un solde d'un jour au titre de l'exercice en cours et que le salarié ne rapportait pas la preuve qu'un jour supplémentaire lui était dû. Là encore, la chambre sociale estime qu'il y a inversion de la charge de la preuve. Elle juge, toujours au visa de l'article 1353 du Code civil, qu'il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation du paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des jours de congés payés, qui en conteste le nombre acquis, d'établir qu'il a exécuté son obligation.

RETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif est applicable dès 60 ans !

La retraite progressive permet aux salariés relevant du régime général des salariés (agricoles ou non) de **percevoir une fraction de leurs pensions de retraite tout en poursuivant leur activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit.**

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 ([LFRSS n°2023-270](#)) et deux décrets d'application (Décrets [n°2023-751](#) et [n°2023-753](#) du 10 août 2023) avaient aménagé ce dispositif. L'âge d'accessibilité au dispositif devait alors progressivement passer de 60 à 62 ans.

Cependant, un décret [n°2025-681](#) du 15 juillet 2025 (JO du 23 juillet 2025) **abaisse l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans.** L'objectif est de favoriser le recours à ce dispositif.

Cette mesure fait notamment suite à une demande des partenaires sociaux ([ANI 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés](#)).

Les dispositions du texte s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025.

TABLEAU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Quelle date d'appréciation ?

Les maladies désignées dans un des tableaux des maladies professionnelles figurant en annexe II du code de la sécurité sociale sont présumées d'origine professionnelle, dès lors qu'elles ont été contractées dans les conditions définies par ces tableaux ([L. 461-1 du code de de la sécurité sociale](#)).

Mais à quelle date doivent s'apprécier les conditions d'un tableau de maladie professionnelle ? S'agit-il de la date de la première constatation médicale ou de la date de déclaration ?

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt en date du 26 juin 2025 ([n°23-15112](#)). Elle retient qu'il résulte des articles [L. 461-1](#) et [L. 461-2 du code de la sécurité sociale](#) que, « sauf dispositions contraires, **c'est à la date de la déclaration de la maladie professionnelle** accompagnée du certificat médical initial que doivent s'apprécier les conditions d'un tableau de maladies professionnelles, dont celle tenant à la durée d'exposition au risque prévue dans certains cas ».