



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Evaluation des salariés – Critères objectifs*

Il résulte des articles L 1121-1, L 1222-2 et L 1222-3 que si l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Est illicite la procédure d'évaluation individuelle qui comporte une part importante de critères et de sous-critères comportementaux, sans savoir dans quelle proportion ces critères entrent en compte dans l'évaluation des salariés, et si un équilibre existe avec les critères purement techniques.

En outre, les notions d'« optimisme », d'« honnêteté », de « bon sens », d'« engagement », « avec simplicité » revêtent une connotation moralisatrice qui atteignent la sphère personnelle des individus. Elles sont vagues et imprécises pour établir un lien direct suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue d'apprécier leurs compétences, et conduisent à une approche subjective de l'évaluateur. Le juge est donc fondé à interdire l'utilisation de cette évaluation (Cass. soc., 15-10-25, n°22-20716).

► *Elections professionnelles – Parité – Démission*

Le juge ne peut pas refuser d'annuler l'élection de candidats élus alors que la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales n'a pas été respectée, au motif que ces élus ont démissionné en cours d'instance (Cass. soc., 15-10-25, n°24-60159).

► *Modification du contrat*

L'employeur, dans la lettre de proposition de modification du contrat pour l'un des motifs économiques visés à l'article L 1233-3, n'a pas à fournir au salarié une information détaillée sur la situation économique de l'entreprise (CE, 14-10-25, n°493005).

► *Salarié protégé – Licenciement économique – Reclassement*

Satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui propose au salarié le même poste que celui occupé, sur un autre site, offre à laquelle ne répond pas le salarié, lequel par ailleurs, n'apporte pas la preuve que d'autres postes étaient disponibles ou auraient dû lui être proposés (CE, 14-10-25, n°493005).

► *Durée du travail – Heures supplémentaires – Contrôle*

Un salarié ne peut être débouté de sa demande en rappel de salaire pour heures supplémentaires au motif que le nombre d'heures alléguées est identique sur plusieurs années, et qu'il en résulterait une extrapolation de la part du salarié alors que l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 8-10-25, n°24-15651).

► *Inaptitude professionnelle – Préavis – Indemnité*

L'indemnité compensatrice de préavis due en cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude d'origine professionnelle n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 8-10-25, n°24-18851).

► *Travail temporaire – Recours*

Ne correspond pas à un accroissement temporaire d'activité, le recours par une entreprise utilisatrice à un salarié qui assure sur une longue période la continuité du service RH en raison de l'absence durant cette période du DRH adjoint, et faute de preuve par l'entreprise qu'un autre salarié remplisse les tâches dévolues à cette fonction. Le contrat de travail temporaire doit donc être requalifié en CDI à l'égard de l'entreprise utilisatrice, en raison du recours au travail temporaire pour un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise (Cass. soc., 8-10-25, n°24-17425).

► *Discrimination – Preuve – Mi-temps thérapeutique*

Laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé, le fait pour un employeur d'imposer une formation à un salarié en mi-temps thérapeutique un jour où le salarié ne travaille pas (Cass. soc., 8-10-25, n°24-11151).

► *Transfert d'entreprise – Egalité de traitement*

L'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert d'une entité économique par application de plein droit de l'article L 1224-1 ou en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par application volontaire de ce même texte, de maintenir au bénéfice des salariés qui y sont rattachés les droits et avantages qui leur étaient reconnus au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés (Cass. soc., 8-10-25, n°24-19775).

► **Procédure disciplinaire conventionnelle**

Dans le cas où l'employeur doit mettre en œuvre une procédure conventionnelle avant de prononcer une sanction, il doit en aviser le salarié dans le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable. Si le délai d'un mois expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cass. soc., 1-10-25, n°24-14997).

► **CDD – Usage - Recours**

L'activité de protection de l'environnement n'autorise pas à recourir au CDD d'usage (Cass. 2e civ., 4-9-25, n°23-14121).

► **Prime – Partage de la valeur – Licenciement – Exigibilité**

Le salarié licencié abusivement a droit à la prime de partage de la valeur versée après son départ (Cass. soc., 24-9-25, n°23-22844).

► **Licenciement – Indemnité – Ancienneté**

L'ancienneté minimale d'un an pour prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour un salarié travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés, n'est pas amputée par des périodes de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 1-10-25, n°24-15529).

► **CPH – Requête – Caducité**

Le juge ne peut refuser un relevé de caducité au demandeur qui en fait la demande, au motif que ce relevé est fait en dehors du délai de 15 jours suivant la déclaration de caducité, sans rechercher si le demandeur, dans le courriel adressé au greffe, n'invoque pas un motif légitime d'absence à l'audience qu'il ne pouvait présenter en temps utile (Cass. soc., 1-10-25, n°24-17495).

► **Prescription – Interruption – Unicité – Instance**

Si, en principe, l'interruption de la prescription ne pouvait s'étendre d'une action à une autre, il en était autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernaient l'exécution du même contrat de travail. Cette exception résultait de la règle de l'unicité de l'instance prud'homale prévue par l'ancien article R 1452-6 du code du travail abrogé par l'article 8 du décret n°2016-660 du 20 mai 2016, et qui n'est demeurée applicable, en application de l'article 45 de ce décret, qu'aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1er août 2016.

Ce principe de droit n'est plus applicable, dès lors que l'instance a été introduite devant le conseil de prud'hommes le 5 décembre 2017 (Cass. soc., 1-10-25, n°24-12054).

► **Elections professionnelles – Annulation – Intérêt à agir**

Un salarié élu au second tour pour le premier collège se trouve nécessairement irrecevable à contester des élections pour lesquelles il a été élu. Autrement dit, un salarié élu au second tour des élections au titre du premier collège n'a pas d'intérêt

personnel à agir en annulation de l'élection de candidats présentés par d'autres listes au titre du même collège auquel il appartenait (Cass. soc., 1-10-25, n°24-16531).

► **Détachement – Lien de subordination**

Nonobstant la conclusion d'une convention de détachement entre l'entreprise d'origine et le salarié, celui-ci est lié à un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil dès lors que le salarié apparaît dans l'organigramme de celle-ci aux côtés d'autres salariés placés sous un même supérieur hiérarchique, que ce même supérieur évalue le travail du salarié détaché, a décidé de son embauche, de son salaire, sa promotion, de ses vacances, lui donne des consignes. Le supérieur de l'intéressé indiquant par ailleurs que ce dernier n'a aucun rapport de subordination avec son employeur d'origine.

Dans de telles circonstances, le salarié peut demander qu'il soit jugé que le licenciement prononcé par son employeur d'origine s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse à l'encontre de l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 1-10-25, n°24-19529).

► **CSE – Etablissements distincts – Contestation**

Il résulte de l'article L 2313-5 que, lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue (Cass. soc., 1-10-25, n°24-60198).

► **Sanction disciplinaire – Reproches**

La lettre par laquelle un employeur formule des reproches précis et invite le salarié à respecter des consignes sous peine de licenciement disciplinaire, constitue une sanction disciplinaire et non une simple lettre de recadrage. Le salarié peut donc demander en justice l'annulation de cette lettre (Cass. soc., 1-10-25, n°24-14048).

► **Harcèlement moral**

Un salarié ne peut être débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral sans que ne soit recherché, si pris dans leur ensemble, les éléments invoqués par le salarié tels qu'un rappel à l'ordre que le salarié estime injustifié, le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ainsi qu'une dégradation de son état de santé corroborée par des certificats médicaux, ne laissent pas présumer un tel harcèlement (Cass. soc., 1-10-25, n°24-14048).

► **Faute grave – Secret professionnel**

Ne commet pas une faute grave un salarié qui transfère des informations couvertes par le secret professionnel dès lors que l'employeur ne démontre pas que le salarié a détourné ces informations pour autre chose que ce pourquoi elles avaient été transmises et que, par ailleurs, ces mêmes informations avaient

été communiquées lors d'une réunion, et par courriel. Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave prononcé à l'égard du salarié (Cass. soc., 1-10-25, n°24-16858).

► **Liberté fondamentale – Licenciement**

Ne porte pas atteinte au droit d'agir en justice le licenciement d'un salarié motivé par l'attitude méprisante de celui-ci envers la clientèle, et notamment la menace proférée par celui-ci d'attaquer un client en diffamation. Un tel grief adressé au salarié étant utilisé pour illustrer l'état d'esprit du salarié (Cass. soc., 1-10-25, n°24-11152).

► **Danger grave – Expertise**

L'existence des pouvoirs d'enquête du CSE en matière de santé et de sécurité au travail ou la mise en œuvre, avant la délibération, d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent ne font pas obstacle à l'exercice par le CSE de son droit à expertise en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un

accident du travail ou une maladie professionnelle, dans l'entreprise (Cass. soc., 1-10-25, n°23-23915).

► **Représentants de proximité – Modalités – Désignation – Accord collectif**

Un accord majoritaire détermine librement les modalités de désignation des représentants de proximité. Ces modalités conventionnelles de désignation doivent être appliquées strictement, même si elles restreignent le pouvoir du CSE dans la désignation des représentants de proximité ou si elles laissent un siège vacant (Cass. soc., 17-9-25, n°24-13628).

► **Aide à domicile – temps de travail**

Le non-respect par l'employeur des dispositions conventionnelles sur les plages de non-disponibilité prévues dans le secteur de l'aide à domicile ne justifie pas la requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps plein (Cass. soc., 10-9-25, n°24-14473).

FOCUS

La clause de dédit-formation : c'est quoi ?

L'employeur peut décider d'induire dans le contrat de travail une clause de dédit-formation. Une telle clause ne peut pas être insérée dans un contrat de professionnalisation (art. L 6325-15 du code du travail). Il en est de même pour l'avenant au contrat de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A).

Rien n'interdit à l'employeur de prévoir une clause de dédit-formation et une clause de non-concurrence dans le même contrat de travail.

La clause de dédit-formation oblige le salarié qui a bénéficié d'une formation, ayant engendré des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective en matière de financement de la formation professionnelle, à rester dans l'entreprise pendant une période minimale donnée à l'issue de la formation. Ainsi, sont exclues les formations prises dans le cadre d'un DIF, les formations prises en charge par les OPCA, par les collectivités territoriales ou l'Etat.

Cette clause doit être prévue avant le début de l'action de formation. Elle doit mentionner la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur et indiquer le montant et les modalités de remboursement par le salarié en cas de départ anticipé de l'entreprise (Cass. soc., 9-2-10, n°08-44477). En matière de remboursement, deux possibilités s'offrent à l'employeur : l'indemnité peut être soit un montant fixe, soit un montant « *dégressif* » avec le temps.

Si le salarié quitte l'entreprise à son initiative avant l'expiration de cette période, celui-ci peut être tenu de verser une indemnité spécifique à l'employeur correspondant à la restitution en tout ou partie des frais de formation engagés.

La clause de dédit-formation ne peut être activée qu'en cas de démission (le versement d'une indemnité est exclu lorsque la démission résulte d'une faute de l'employeur), de prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'une démission ou encore en cas de rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai (Cass. soc., 5-6-02, n°00-44327). La clause de dédit-formation ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle du contrat, même si c'est le salarié qui a sollicité la rupture (Cass. soc., 15-3-23, n°21-23814).

De manière générale, le salarié n'est pas tenu de verser l'indemnité de dédit-formation quand la rupture du contrat est imputable à l'employeur, même quand un licenciement est prononcé pour faute grave ou lourde (Cass. soc., 17-9-25, n°23-23830 ; Cass. soc., 10-5-12, n°11-10571) ou même en cas de licenciement pour inaptitude.

L'indemnité que le salarié peut avoir à verser à l'employeur doit être proportionnée aux frais de formation effectivement engagés par l'entreprise, l'employeur ne pouvant exiger que le salarié rembourse la rémunération versée pendant la période de formation.

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, la durée de l'engagement du salarié à rester dans l'entreprise est librement fixée par les parties (en moyenne entre 2 et 5 ans selon le coût de la formation). Elle ne doit pas être excessive au regard de la durée de la formation et des sommes engagées par l'employeur. En tout état de cause, la clause qui impose au salarié de rester dans l'entreprise sans limite de durée est nulle.

A noter que l'employeur peut déduire du solde de tout compte, le montant que le salarié doit lui rembourser au titre de la clause de dédit-formation.