



Veille juridique du 26 septembre au 9 octobre 2025

1. La clause de dédit-formation : pas d'application en cas de licenciement pour faute grave du salarié

La clause de dédit-formation permet à l'employeur qui finance des formations de dissuader les salariés de quitter l'entreprise avant un certain délai (pour amortir les coûts de la formation). Elle prévoit le remboursement par le salarié des frais de la formation dont il a bénéficié quand la rupture de son contrat de travail lui est imputable. C'est notamment le cas lorsque :

- Le salarié rompt sa période d'essai (cass. soc. 5 juin 2002, n°00-44327),
- Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et que cette rupture produit les effets d'une démission,
- Le salarié démissionne, sauf quand la décision résulte d'une faute de l'employeur (cass. soc. 25 février 2003, n°01-40588).

Toutefois, 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 (cass. soc. 10 mai 2012, n°11-10571). La clause d'un contrat de travail prévoyant le contraire ne peut se voir appliquer.

Cass. soc. 17 sept. 2025, n°23-23830

2. Elections professionnelles : l'information de chaque salarié sur le déroulement du vote électronique

Un accord d'entreprise, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, peut prévoir le recours au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles (c. trav. art. R2314-5). Dans ce cas, chaque salariée doit disposer d'une notice d'information détaillée, relative au déroulement des opérations électorales (c. trav. art. R2314-12).

Dans une décision du 17 septembre 2025, la Cour de cassation a précisé que chaque salarié doit disposer de cette notice, « en amont du scrutin », « communiquée par tout moyen ». Le seul affichage de la notice pour les salariés présents dans l'entreprise ne suffit pas puisqu'il ne permet pas de s'assurer que chaque salarié a bien individuellement reçu l'information nécessaire pour voter. De plus, le délai de communication doit être raisonnable par rapport à la date du scrutin (à minima de 15 jours).

La position de la Haute Cour rejoint celle de la CNIL qui impose la communication « en temps utile » du fonctionnement du système de vote (CNIL, délib. 25 avril 2019).

Cass. soc. 17 sept 2025, n°24-10990

3. Le remboursement des frais professionnels dans le cadre d'un mandat

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif, de sorte que le salarié titulaire d'un mandat ne doit subir aucune perte de salaire pour avoir exercé ses fonctions (cass. soc. 3 mars 2010, n°08-44859 ; c. trav. art. L2315-10).

Ainsi, un représentant ne peut être privé, du fait de l'exercice de ses mandats, d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi, à condition qu'il s'agisse d'un complément de salaire (cass. soc. 19 sept. 2018, n°17-11638 ex : prime de nuit, prime de douche...).

À l'inverse, les remboursements de frais professionnels ne sont pas dus dès lors que le salarié n'engage aucun frais pendant la prise de ses heures de délégation, y compris en cas de caractère forfaitaire (cass. soc. 1^{er} juin 2016, n°15-15202). La Cour de cassation rappelle qu'une prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire.

Cass. soc. 1^{er} oct. 2025, n°24-14997

4. Le pouvoir d'individualisation des sanctions

Lorsqu'une sanction est prononcée par l'employeur, chaque faute doit être appréciée au cas par cas. L'employeur dispose d'un pouvoir d'individualisation des sanctions.

De ce fait, **il peut sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute.**

Toutefois, cette différence de traitement entre deux salariés ne doit pas être discriminatoire et doit être justifiée par l'existence de situations individuelles différentes.

Cass. soc. 17 septembre 2025, n° 23-22456 FD

5. Propos sexistes répétés d'un manager et licenciement pour faute grave

Pour rappel, nul ne doit subir des agissements sexistes. Les agissements sexistes sont liés au sexe d'une personne. Ils ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (C. trav. art, L. 1142-2-1).

Pour la Cour de cassation, ces agissements constituent une faute disciplinaire sanctionnable, le caractère répété des agissements aggraverait le caractère de la faute.

Pour les juges, les propos sexistes répétés d'un manager **imposent un licenciement pour faute grave.**

Le licenciement pour faute grave implique le départ immédiat du salarié, sans préavis. Il y a donc une impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise en cas de faute grave et en cas d'agissements sexistes.

Cass. soc. 17 septembre 2025, n° 24-14363D

6. Absence d'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement pour inaptitude suite à un accident de trajet

La rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré inapte consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle lorsque le salarié ne peut être reclassé, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement, qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). (C. trav. art, L. 1226-14)

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que le salarié **victime d'un accident de trajet qui est licencié pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude ne peut pas bénéficier des indemnités dues par l'employeur en cas d'accident du travail**. Il ne peut donc pas bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis, ni de l'indemnité spéciale de licenciement qui est doublée.

L'indemnité perçue sera donc d'un montant égal à l'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 24 septembre 2025, n° 24-16960

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

- ✓ de Carrefour
- ✓ de la Boucherie
- ✓ de la Poissonnerie
- ✓ des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- ✓ des centres équestres



Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)