



Décembre 2025

A la Une

Une nouvelle loi "seniors" !

Cette loi intègre, notamment, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles. L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel.

Un entretien tous les quatre ans au lieu de deux

Le nouvel entretien de parcours professionnel, applicable depuis le 26 octobre 2025 sauf dispositions conventionnelles contraires, doit être proposé au salarié au cours de la 1^{ère} année suivant son embauche puis tous les quatre ans (au lieu de deux ans pour l'actuel entretien professionnel) avec un état **récapitulatif tous les huit ans** (au lieu de six ans actuellement).

L'entretien de parcours professionnel est plus complet que l'actuel entretien professionnel. La loi prévoit une longue liste des thématiques à aborder parmi lesquelles :

- les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnel au regard des évolutions des métiers dans l'entreprise. Comme actuellement, **cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du salarié** ;
- des spécificités pour les seniors : un entretien de parcours professionnel devra être organisé vers les 45 ans du salarié (dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière qui a lieu à 45 ans) et un autre entre 58 ans et 60 ans (plus précisément, dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié). Ces deux entretiens ont pour objectif d'accompagner la seconde partie de carrière et la fin de carrière des seniors

Le Pôle Gestion Sociale vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année !



Au sommaire

Actualité légale :

Gratification Stagiaires pour 2026
Suspension du versement des aides à l'apprentissage jusqu'en mars 2026

Jurisprudence :

Pas d'indemnités spéciales en cas d'inaptitude suite à accident du trajet
Agissements sexistes d'un manager : circonstance aggravante
L'ancienneté dans le barème Macron s'entend du temps de présence à l'effectif
Si l'inapte conteste le poste de reclassement, il faut retourner vers le médecin du travail
Jouer à la pétanque pendant un arrêt maladie peut entraîner la suppression des UISS

C'est arrivé dans

vos magasins :
Petit guide régional des injures au travail

Breaking News

Évolution du PMSS et cotisation mutuelle au 1er janvier 2026

Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) augmente de 2% au 1er janvier 2026 et atteint 4 005 €. Ce changement impacte directement la CCN 1505 : le coût de la cotisation mutuelle s'élève à 60,48 € par mois à compter de cette date. Pour rappel, l'employeur prend en charge au moins la moitié de ce montant, soit un minimum de 30,24 €, pour garantir la couverture obligatoire.

Un nouveau contrat senior : le contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

A titre expérimental, jusqu'au 24 octobre 2030, il sera possible, dans les conditions exposées ci-après, de conclure avec certains seniors demandeurs d'emploi, un contrat à durée indéterminée particulier, le contrat de valorisation de l'expérience. Ce contrat est soumis aux mêmes règles que les autres CDI, sauf pour celles relatives à la mise à la retraite qui sont facilitées.

Le CVE est ouvert à toute personne qui, au moment de son embauche, remplit les quatre conditions cumulatives suivantes :

- être âgée d'au moins 60 ans (ou d'au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit) ;
- être inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail ;
- ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein d'un régime légalement obligatoire, à l'exception des régimes spéciaux suivants : marins, de l'Opéra national de Paris, des mines et des pensions militaires ;
- ne pas avoir été employée, au cours des six mois précédents, dans cette entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe (groupe formé par une entreprise ou celles qu'elle contrôle).

Les conditions de mise à la retraite d'un salarié engagé par CVE sont dérogatoires à celles d'un salarié engagé par un CDI de droit commun. L'employeur peut mettre à la retraite le salarié en CVE sans être tenu de recueillir son accord, dès lors que celui-ci a atteint soit 67 ans (l'âge de départ pour une retraite à taux plein automatique), **soit avant 67 ans** s'il a l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis (variable selon l'année de naissance).

Lorsque les conditions sont réunies, l'employeur est tenu de respecter le préavis applicable en cas de licenciement et de verser au salarié une **indemnité de mise à la retraite** au moins équivalente à celle de l'indemnité de licenciement, **exonérée de la contribution patronale spécifique de 30 %**.

Cette exonération est applicable pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028. Celle-ci pourra, le cas échéant, être prolongée si une loi de financement de la sécurité sociale le prévoit.

Création de la période de reconversion professionnelle à la place de la Pro-A et des transitions collectives

Un nouveau dispositif de reconversion professionnelle, dénommé période de reconversion sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2026. Cette période de reconversion visera l'obtention d'une qualification ou d'une certification et elle pourra être mise en œuvre au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise. Elle sera financée par l'Opcio et pourra faire l'objet d'un cofinancement par le CPF du salarié, sous réserve de son accord.

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, sera instaurée une obligation pour l'employeur de notifier au salarié bénéficiaire, trois mois avant la fin de sa formation, « son droit à réintégrer son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente » (art. L 6323-17-3 du code du travail). Le salarié disposera d'un mois pour répondre, son silence dans ce délai présumant de son acceptation de réintégrer l'entreprise à l'issue de l'action de formation.

Une prise en charge de la VAE par les ATPro

Les associations Transitions Pro (ATPro) pourront financer les dépenses afférentes à la VAE sur la base d'un montant forfaitaire.

Une négociation sur la transmission des compétences des seniors

Au niveau des branches professionnelles et des entreprises d'au moins 300 salariés, est instaurée une obligation de négocier sur la transmission des savoirs et compétences des seniors, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences. Un décret d'application sera nécessaire pour rendre effective l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors.

Actualité légale

Gratification des stagiaires en 2026

Lorsqu'au cours d'une même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non au sein d'un même organisme d'accueil, une gratification doit être versée au stagiaire.

En l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu plus favorable, le montant minimum de cette gratification est égal à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Dans un communiqué du 21 octobre 2025, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) précise que le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) sera fixé à 48060 euros au 1er janvier 2026, soit une augmentation de 2 % par rapport au niveau de 2025.

Le plafond horaire s'établira à 30 euros contre à 29 euros en 2025. **Le montant minimum de la gratification des stagiaires sera donc fixé à 4,50 euros par heure** à compter du 1er janvier 2026 contre 4,35 euros en 2025. Pour rappel, la gratification est versée mensuellement. Elle est due à compter du premier jour du 1er mois du stage.

Apprentissage : les versements d'aide suspendus jusqu'en mars 2026

Si vous avez recruté un apprenti à partir du 1er novembre 2025, le ministère du travail prévoit, dans le « Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation », la suspension des versements de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage jusqu'en février 2026, le temps de mettre en œuvre un nouveau dispositif de proratisation.

Un décret publié le 31 octobre 2025 prévoit en effet que ces aides, jusqu'ici versées de manière forfaitaire pour la première année du contrat, seront désormais calculées au prorata du nombre de jours effectivement travaillés pour les contrats de moins d'un an ou interrompus avant leur terme. L'éligibilité des contrats conclus depuis début novembre sera étudiée à partir de la mi-février, avec un **premier versement attendu courant mars**.

Communiqué du Service Formation Carrefour sur le sujet :

Une mesure transitoire est entrée en vigueur en novembre : le versement des aides est temporairement suspendu, le temps que l'ASP procède à une mise à jour technique.

Cependant, il est essentiel de noter que :

- Tous les contrats d'apprentissage signés avant le 31/12/2025 restent éligibles aux aides.
- Les aides restent dues.
- Seul leur paiement sera décalé dans le temps, le temps que l'ASP finalise ses paramétrages.

Il ne s'agit donc pas d'une suppression ni d'une remise en cause des droits, mais d'une suspension technique temporaire.

Pour les contrats signés avant le 1er novembre et toujours en cours, les versements se poursuivront normalement jusqu'à la mi-février. En cas de rupture anticipée, l'Agence de services et de paiement (ASP) pourra réclamer un remboursement partiel aux employeurs concernés.

Jurisprudence



Licenciement pour inaptitude après un accident de trajet : pas d'indemnités spéciales

Les faits

Un salarié, victime d'un accident de trajet, est déclaré inapte à son poste et licencié pour impossibilité de reclassement. La cour d'appel lui accorde une indemnité compensatrice de préavis... comme s'il avait été victime d'un accident du travail.

La Cour de cassation casse cette décision : elle rappelle opportunément que les protections liées à l'inaptitude d'origine professionnelle ne s'appliquent pas aux accidents de trajet, même s'ils sont pris en charge par la CPAM au titre des risques professionnels.

Concrètement, cela signifie que le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis, ni à l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L 1226-14 du Code du travail (doublement de l'indemnité légale).

Cass. soc. 24 septembre 2025, n° 24-16.960

Quand le management dérape... Lorsque l'auteur d'agissements sexistes est un manager, c'est une circonstance aggravante

Le code du travail définit l'agissement sexiste comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L 1142-2-1 du Code du travail).

La loi fait une différence entre agissement sexiste et harcèlement sexuel, lequel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés (art. L 1153-1 du Code du travail). Il suppose une répétition des actes, ce qui n'est pas requis en matière d'agissements sexistes. Selon le contexte, la distinction entre ces deux notions peut s'avérer délicate.

Or la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexuels figure parmi les principes généraux de prévention. Si les faits sont établis, l'employeur doit sanctionner le salarié responsable. Et la sévérité de la sanction prononcée dépendra du contexte, étant entendu qu'en matière d'agissements sexistes (et a fortiori de harcèlement), des circonstances pouvant être considérées comme atténuantes dans certains dossiers disciplinaires (qualités professionnelles du salarié, ancienneté, absence d'antécédents disciplinaires) sont très rarement retenues en matière sexuelle et sexiste. A l'inverse, certaines circonstances sont considérées comme aggravantes, ainsi que l'illustre une affaire récemment soumise à l'examen de la Cour de cassation.

Manager, une circonstance aggravante

Un manager un peu leste en a fait l'expérience. Responsable régional de plusieurs agences d'intérim, il saisissait visiblement la moindre occasion d'asséner remarques et blagues salaces à ses collaboratrices qui, déstabilisées et épuisées par le caractère systématique de ces propos et leur exceptionnelle grossièreté, avaient fini par en référer au niveau supérieur. L'employeur, sur la base des éléments et des témoignages recueillis, prononce une mise à pied conservatoire puis licencie le salarié pour faute grave.

Le salarié conteste le licenciement et obtient partiellement gain de cause puisque les juges du fond requalifient en simple **cause réelle et sérieuse**.

Les faits justifient le départ immédiat du salarié

Mais l'employeur maintient sa position et l'affaire remonte devant la Cour de cassation qui lui donne raison et censure l'arrêt d'appel en considérant que le salarié manager avait tenu envers ses subordonnées, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était de nature à caractériser un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis : **faute grave**.

Cass. soc. 17 septembre 2025, n° 24-14.363

« Ancienneté » dans le Barème Macron : les périodes de maladie ne sont pas déduites

Une salariée embauchée en mai 2016 fait l'objet d'un licenciement en avril 2019. Son licenciement, non motivé, est jugé sans cause réelle et sérieuse, mais la cour d'appel la déboute de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif car elle a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter de novembre 2016 et compte donc, selon les juges du fond, moins d'un an d'ancienneté.

La Cour de cassation souligne avec un certain aplomb que le barème ne comporte aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail du salarié. Par conséquent, la cour d'appel ne pouvait pas déduire de l'ancienneté de la salariée ses périodes d'arrêt maladie, pour en conclure que celle-ci était inférieure à un an et qu'elle n'avait pas droit à une indemnisation.

En l'espèce, l'ancienneté à retenir pour calculer l'indemnité de la salariée courait de mai 2016 à avril 2019, soit 2 ans et 10 mois. En application du barème, la salariée 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.

Il ne fallait donc pas confondre ancienneté au titre de l'indemnité de licenciement (où les maladies sont déduites de l'ancienneté) et celle du barème Macron, dans lequel il convient de retenir le temps de présence à l'effectif.

Cass. soc. 1er octobre 2025, n° 24-15.529 F-D

Inaptitude et reclassement : si le salarié inapte conteste le poste proposé, le médecin du travail doit à nouveau être sollicité, sauf à violer l'obligation de reclassement !

Nous le savons, l'obligation de reclassement de l'employeur d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est réputée satisfaite lorsqu'il a proposé au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Si le salarié inapte refuse ce poste, l'employeur peut engager la procédure de licenciement, car désormais, une seule proposition de poste peut suffire, dès lors qu'elle correspond aux critères fixés par le Code du travail.

Mais que se passe-t-il si le salarié refuse cette proposition parce qu'il estime qu'elle ne répond pas à ces critères, l'employeur peut-il passer outre et engager la procédure de licenciement ?

En l'espèce, un vendeur en arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, qui précise que le salarié peut occuper un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au-dessus de la ligne des épaules. Tenant compte de ces préconisations, l'employeur propose au salarié un poste de vendeur qu'il refuse au motif que celui-ci ne serait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail.

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'affaire arrive en cour d'appel pour laquelle l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement. Après avoir constaté que le salarié avait refusé le poste proposé par l'employeur au motif qu'il n'était pas compatible avec les préconisations du médecin du travail, elle a retenu que **ce dernier n'avait pas validé ce poste au vu d'un descriptif précis des tâches à accomplir**.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir jugé que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Pour elle, lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, **il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier**.

La Cour avait pourtant déjà jugé à contrario que, dès lors que l'employeur a proposé au salarié inapte un poste de reclassement préalablement validé par le médecin du travail, il n'est pas tenu de saisir à nouveau ce médecin si le salarié conteste la compatibilité de ce poste avec son état de santé (Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-27.986).

Notre avis : le Pôle recommande depuis de nombreuses années de faire valider par le médecin du travail le poste envisagé à titre de reclassement. Désormais, il conviendra d'être encore plus prudent et de détailler au maximum le poste de reclassement, y compris dans ses postures, afin de ne pas ouvrir la porte à un refus désormais justifié de reclassement de la part du salarié, ce qui nous contraindrait à saisir à nouveau le médecin du travail, retardant d'autant la procédure.

Cass. soc. 22 octobre 2025, n° 24-14.641

Jouer à la pétanque pendant un arrêt maladie peut faire perdre le droit aux IJSS !

Selon le code de la sécurité sociale, en cas d'inobservation volontaire des obligations qu'il fixe, et au respect desquelles le service de l'indemnité journalière est subordonné, **le bénéficiaire restitue à la caisse les indemnités versées correspondantes**. Les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale contrôlent, en cas de recours contre les décisions relatives à la restitution de ces indemnités journalières, l'adéquation de la sanction prononcée par la caisse à l'importance de l'infraction commise par l'assuré.

En l'espèce, l'assuré a continué à exercer la présidence de son club de pétanque et a participé, à plusieurs reprises, à des compétitions de cette discipline. Or, l'absence de contre-indication médicale à la pratique de ce sport ne valait pas autorisation préalable d'exercer cette activité. Le juge en a exactement déduit que l'assuré a méconnu volontairement l'interdiction d'exercer une activité non autorisée prévue par le code de la sécurité sociale.

Compte tenu du faible nombre des manquements commis par l'assuré sur la période litigieuse, soit 14 en 20 mois, le juge relève que l'assuré était de bonne foi, de sorte qu'il y a lieu de moduler le montant des indemnités journalières à rembourser par l'assuré à la caisse et de limiter celui-ci à un certain montant.

Cass. civ., 2ème, 16 octobre 2025, n° 23-18.113

C'est arrivé dans vos magasins

Petit guide régional des injures sur le lieu de travail

Les propos injurieux tenus par un salarié vis-à-vis de son employeur, et vice versa, ne sont pas admissibles dans le cadre d'une relation de travail où la maîtrise du langage doit être de règle. Enfin, théoriquement !

Car le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Toutefois, le salarié ne peut abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Ainsi, insulter son patron n'est pas sans risque : la sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave ! Seulement jusqu'au licenciement pour faute grave ? Oui ! Le fait de proférer des injures à l'égard de son employeur ne caractérise pas en soi l'intention de nuire à celui-ci et en conséquence la faute lourde.

L'employeur comme l'encadrement sont en outre tenus d'une obligation de réserve, d'autocontrôle supplémentaire en cette matière.

Petit guide des grossièretés au travail... par région !

Insulter son employeur, une faute grave ? Ça dépend... Ça dépend de quoi ? De l'emplacement de votre magasin ! En effet, il est plus « grave » de traiter son patron de « con » à Angers qu'à Lyon, Caen, Aix en Provence, Grenoble ou Dijon... Nous vous invitons à la découverte des tendances jurisprudentielles dans vos régions respectives.

1. Est

Pour la Cour d'appel de Dijon, est **dépourvu de cause réelle et sérieuse** le licenciement d'un salarié affirmant qu'il travaillait dans une « boîte de cons ».

Pour la Cour d'appel de **Nancy**, la nature et la violence des propos réitérés du salarié : « *bande d'enculés* », « *vous êtes un rigolo, vous êtes un charlot de première* » « *je vous emmerde [à six reprises]* », « *allez vous faire tailler une pipe* » ont par leur caractère outrageant, insultant et excessif visant directement la personne du directeur, et ce en présence d'autres salariés, dépassé les limites octroyées à la liberté d'expression : **faute grave**.

Pour la Cour d'appel de **Nancy**, les propos grossiers « *alors grosse salope tu ne dis plus bonjour* » tenus par le salarié à l'égard d'une collègue au cours d'un repas d'entreprise devant d'autres employés qui en attestent ne constituent pas des faits ressortant de la vie privée. Il avait déjà été rappelé à l'ordre pour des faits similaires « *entonnoir à sperme* » envers la même personne devant un client un an plus tôt et une autre employée atteste avoir elle-même dû subir des injures similaires et avoir été touchée sur la poitrine devant un collègue. Ces propos et gestes vis-à -vis de collègues de travail sont indéniablement injurieux et déplacés et ne

peuvent être considérés comme un langage admis ou une attitude normale au sein d'un bureau : **faute grave**.

Pour la Cour d'appel de **Besançon**, caractérisent un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et un exercice abusif de son pouvoir de direction découlant du lien de subordination juridique inhérent audit contrat de travail, des propos vulgaires et orduriers proférés par le président-directeur général de la société à l'égard de la salariée, la traitant régulièrement de « *conne, connasse, saucisse, pute, nulle* », se permettant de la siffler pour la faire venir auprès de lui, dénigrant constamment et ouvertement son travail qu'il qualifiait de « *merde* » ou de « *bouillie de chat* », l'humiliant devant ses collègues ainsi que devant la clientèle. Le comportement de l'employeur mettait régulièrement la salariée en situation de panique ou de détresse, provoquant des crises de larmes à répétition et un état dépressif latent.

2. Nord

Pour la Cour d'appel de **Douai**, si la salariée a déclaré à son supérieur hiérarchique « *tu me fais chier* », de tels propos, certes déplacés et peu révérencieux, ne constituent pas pour autant des injures au sens propre du terme, et le **licenciement est sans cause réelle et sérieuse**.

Pour la Cour d'appel de **Douai**, les propos injurieux « *Connard, va te faire foutre* » est une **faute grave**.

Pour la Cour d'appel de **Douai**, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute d'une salariée, engagée en qualité de secrétaire et promue responsable d'unité de travail, qui a insulté l'employeur en le traitant de « *salopard* » et de « *connard* », ajoutant diverses insanités : « *merde, merde...* » dès lors que ces faits étaient inhabituels et se situaient dans un contexte particulier.

3. Ouest

Pour la Cour d'appel de **Angers**, traiter son employeur de « *connard, petit con* » constitue une faute grave.

Pour la Cour d'appel de **Caen**, le fait pour un salarié de dire à son employeur que « *ça ne l'intéressait pas de bosser avec un vieux con* » revêt une cause réelle et sérieuse de licenciement mais pas une **faute grave**.

Pour la Cour d'appel de **Rouen**, qualifier son supérieur hiérarchique de « *gros tas de merde* » ne saurait constituer **ni une faute lourde ni même une faute grave ou encore une cause réelle et sérieuse** le licenciement d'un salarié. Il y a lieu de prendre en compte le comportement de mépris du supérieur à l'égard de la salariée, et l'usure des nerfs dont elle a été victime, d'autant plus fragile qu'elle était handicapée, alors qu'elle avait en vain alerté l'employeur sur les graves difficultés relationnelles qu'elle rencontrait avec lui.

4. Ile de France - Centre

Pour la Cour d'appel de **Paris**, injurier son employeur de « *connard, petit con* » constitue une faute grave.

Pour la Cour d'appel **d'Orléans**, les propos de l'employeur qui traite son salarié de « *con* » et lui dit « *qu'il le faisait chier* » ne justifient pas une résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. Mais lorsque l'employeur fait connaître à son salarié qu'il était « *trop con* » et « *trop fainéant* », il convient de prononcer la **résolution judiciaire** du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Pour la Cour d'appel **d'Orléans** encore, est une **faute grave** le fait que le salarié se soit énervé du fait que la machine sur laquelle le salarié travaillait ne fonctionnait pas bien et ait déclaré à son chef d'équipe : « *ta machine c'est de la merde, connard !* ».

A **Orléans** toujours, le cadre qui injurie de « *con* » par deux fois et devant témoins le directeur de l'entreprise constitue une **cause réelle et sérieuse de licenciement**.

Pour la Cour d'appel **d'Orléans** enfin, constitue une attitude intolérable justifiant la rupture immédiate pour **faute grave**, le fait pour un employé d'avoir insulté de « *con, salope* » un supérieur, au prétexte du changement au dernier moment de son affectation du jour.

Pour la Cour d'appel de **Versailles**, les propos « *allez vous faire foutre* » tenus dans des circonstances particulières (tension...) leur ôte tout caractère injurieux.

Pour la Cour de **Versailles** encore, l'expression « *j'en ai rien à cirer, vous n'avez qu'à vous faire foutre* » adressée à son employeur dans un état d'exaspération et de fragilité psychologique dans lequel se trouvait le salarié, lié aux vicissitudes des relations professionnelles qu'il entretenait avec son employeur et relevé qu'en douze ans de carrière il n'avait jamais fait l'objet d'observations : **absence de cause réelle et sérieuse**.

5. Rhône-Alpes

Pour la Cour d'appel de **Grenoble**, est également **dépourvu de cause réelle et sérieuse** le licenciement d'un salarié affirmant qu'il travaillait dans une « *boîte de cons* ».

Pour la Cour d'appel de **Lyon**, les propos injurieux tenus par un salarié vis-à-vis de son employeur et du père de celui-ci, qu'il a traités respectivement de « *petit con* » et de « *gros con* », ne sont pas admissibles dans le cadre d'une relation de travail où la maîtrise du langage doit être de règle. Le licenciement repose sur une **cause réelle et sérieuse**.

Pour la Cour d'appel de **Lyon**, le fait pour la salariée d'avoir traité son employeur de « *salaud* » et, au sujet d'une demande d'exécution d'heures supplémentaires par l'employeur un samedi matin, lui ayant dit qu'il « *pouvait se les mettre au cul* », qui ne peuvent être justifiés par le bien ou mal fondé de la demande d'exécution d'heures supplémentaires, constitue une **cause réelle et sérieuse**.

6. Sud-est

Pour la Cour d'appel **d'Aix en Provence**, le fait pour un salarié d'affubler son employeur du qualificatif de « *petit con* » justifie une **cause réelle et sérieuse** de licenciement.

Pour la Cour d'appel de **Nîmes**, la tenue de propos outrageants « *allez vous faire foutre* » constitue une violation essentielle du contrat de travail et en l'absence d'excuses immédiates formulées à l'égard de l'employeur, la rupture du contrat de travail est justifiée par la **faute grave** commise par le salarié.

7. Sud-ouest

Pour la Cour d'appel **d'Agen**, affubler son employeur d'un « *je t'emmerde* », « *merde connasse* » est une **faute grave**.

Pour la Cour d'appel de **Bordeaux**, doit être considéré comme légitime, le licenciement pour **faute grave** d'un salarié qui avait insulté et menacé de mort son employeur en le traitant entre autres de « *sale juif* », de « *voleur* » et de « *salaud* ».

Pour la Cour d'appel de **Limoges**, qualifier le style d'un courrier de son patron de « *mou, froid, hypocrite, pervers, bavard comme une vieille femme et radoteur* », le traiter lui-même de « *sot, personne privée de tact aux méthodes surannées et qui utilise un vocabulaire pitoyable* », de « *morceau de merde, hypocrite, menteur, faux cul impuissant* » et lui souhaiter « *une longue vie dans le monde des hypocrites* » et ajouter « *qu'il n'avait pas de couilles et était pédéraste* » constituent à tout le moins une **cause réelle et sérieuse de licenciement...**

Une solution très étonnante tout de même, compte tenu des injures sexistes et homophobes ! En une telle hypothèse, nous préconiserions une faute grave, sans aucun doute !

Toujours pour la Cour d'appel de **Limoges**, proférer à l'encontre de son patron lors de l'entretien préalable de licenciement les injures suivantes : « *tu fais n'importe quoi, tu vas tuer l'entreprise, si tu ne baises pas ta femme tous les soirs je vais te montrer, je vais au lit avec toi pour te montrer que je suis un homme, allemand fils de pute, allemands frustrés et incapables sexuels, tu me les gonfles, tu es un merdeux, tu es une merde, tu n'as pas de couilles, va baiser ta femme, baise toi-même, con, vieux con, pédé...* » justifient à elles seules un licenciement pour **faute grave**.

Et là pour le coup, la solution n'est pas étonnante du tout !

En conclusion, selon votre position dans la hiérarchie de l'entreprise (employé, cadre ou employeur), votre ancienneté, le lieu où vous serez jugé, les circonstances dans lesquelles vous les avez proférées... vos grossièretés n'auront pas la même saveur : la sanction sera plus ou moins amère, que ce soit pour l'employeur ou le salarié !