

BREAKING NEWS :
Le DUERP doit impérativement évaluer les RPS, et de façon genrée !

Comme si l'évaluation des risques professionnels n'était pas assez complexe (malgré nos efforts de simplification dans le modèle qui est tenu à votre disposition), l'INRS préconise donc dans son dernier numéro d'Hygiène et Sécurité, une telle approche genrée de l'évaluation des risques professionnels – le gouvernement ayant immédiatement (et sans surprise !) embrayé sur le sujet, ajoutant à la manutention de charges et aux ambiances climatiques, les risques psycho-sociaux. En sus des articles dans les « Actualités Sociales » de ce numéro, nous réfléchissons actuellement à une mise à jour du DUERP en début d'année 2026...

Infos Sociales

Décembre 2025



Sommaire

À la Une

(ENCORE) UNE NOUVELLE LOI « SENIORS »

2

Actualités légales

▪ L'évaluation genrée des risques professionnels selon l'ANACT	4
▪ Le Barème Macron coûte au final plus cher aux employeurs en cas de contentieux !	5
▪ Le Ministère du travail pousse fort sur l'évaluation des RPS en entreprise	6
▪ Gratification Stagiaires pour 2026	8
▪ Compte AT-MP : trois nouveaux services vous sont proposés	8
▪ Attention à la validation de vos autorisations de conduite par le médecin du travail !	9
▪ Suspension du versement des aides à l'apprentissage jusqu'en mars 2026	10

Actualités jurisprudentielles

▪ Pas d'indemnités spéciales en cas d'inaptitude suite à accident du trajet	11
▪ Entreprises de plus de 50 ETP sans délégué syndical : attention au plan d'action égalité pro !	11
▪ Agissements sexistes d'un manager : circonstance aggravante	11
▪ L'ancienneté dans le barème Macron s'entend du temps de présence à l'effectif	12
▪ Si l'inapte conteste le poste de reclassement, il faut retourner vers le médecin du travail	12
▪ Conditions de licéité de l'évaluation des salariés	13
▪ Jouer à la pétanque pendant un arrêt maladie peut entraîner la suppression des IJSS	13

Ça peut arriver en magasin...

« Le petit guide régional des insultes en magasin » en pages 14 à 16

À 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

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'Opclo 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.

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025



Actualités légales

ÉVALUATION DIFFERENCIEE FEMMES-HOMMES DES RISQUES PROFESSIONNELS : L'ANACT PUBLIE UN GUIDE

Afin d'encourager l'approche genrée dans l'évaluation des risques professionnels, l'Anact a diffusé un guide méthodologique le 22 septembre. Mobilisation de l'ensemble des acteurs, prise en compte du contexte de l'entreprise, évaluation objective des risques, formalisation claire et pédagogique dans le DUERP, tels sont les objectifs affichés par l'Anact.

1. Poser les bases de l'évaluation différenciée

Pour l'Anact, la première phase de l'évaluation différenciée femmes-hommes des risques professionnels consiste à structurer la démarche en impliquant, dès l'origine, l'ensemble des parties prenantes dans l'entreprise.

Pas de surprise méthodologique, l'Anact recycle sa recette habituelle, souvent indigeste : CSE (ou CSSCT si elle en a reçu les compétences de la part du CSE), groupes de salariés, préveneurs CARSAT et médecin du travail doivent participer à l'évaluation.

Notre avis : juridiquement, nous ne sommes pas tenus par cette méthodologie : depuis le 31 mars 2022, seuls le CSE et le médecin du travail doivent participer au travail d'évaluation, les services de santé au travail pouvant même intervenir a posteriori de l'évaluation pour donner leur avis.

Les employeurs, selon l'Anact, doivent construire une prévention adaptée aux réalités de terrain et incluant les risques souvent invisibilisés tels que ceux liés aux violences sexistes et sexuelles.

2. Préparer le travail de terrain

L'Anact préconise une deuxième phase de contextualisation, « indispensable pour ancrer l'évaluation différenciée dans les réalités sociales et structurelles de l'entreprise » (sic).

Le croisement des données démographiques de la population (âge, ancienneté, mixité, entrées-sorties, statut d'emploi, par exemple) et des données de sinistralité (AT-MP, absentéisme, analyse d'AT, inaptitude, reclassement, etc.) permettrait d'identifier d'éventuelles disparités d'exposition ou d'impact pour la santé des femmes et des hommes.

À l'échelle des unités de travail, le guide conseille de collecter des données plus ciblées, sur les différents postes et activités notamment. On notera que le guide propose un tableau récapitulant les éléments à rechercher et leur exploitation possible.

Notre avis : juridiquement, ce tableau n'est pas obligatoire pour assurer l'évaluation genrée des risques professionnels. Le but ici est de récolter les données démographiques, et en cas de disparité seulement, prévoir une évaluation distincte des risques concernés.

3. Recenser et évaluer les risques avec les unités de travail

Vient ensuite la phase de recensement et d'évaluation des risques dans les unités.

L'Anact conseille d'explorer six axes :

- l'environnement physique de travail et son adaptation aux différences entre femmes et hommes (locaux, matériel ou équipements de protection individuelle (EPI) sont-ils adaptés aux différences entre les sexes ?) ;
- l'organisation du travail et des process (répartition des tâches, cadences, contraintes organisationnelles, etc.) ;
- l'organisation et l'articulation des temps (horaire atypique, télétravail, articulation entre vie professionnelle et vie privée, etc.) ;
- les relations au travail et le management (quelle est la qualité des relations en particulier dans les unités à faible mixité ?) ;
- les parcours professionnels et les compétences (possibilité d'évolution dans les métiers à risque d'usure, accès à la formation, etc.) ;
- la santé reproductive (adaptation des postes en cas de situation de grossesse ou d'allaitement, risques impactant la fertilité).

Notre avis : l'Anact considère que le risque de violences sexistes et sexuelles au travail doit être considéré comme un risque professionnel à part entière – nous considérons au contraire que l'évaluation de ce risque au sein du harcèlement sexuel et agissements sexistes est justifié, mais il convient naturellement de prévoir des mesures de prévention spécifiques en la matière.

4. Formaliser le DUERP

Pour chaque unité de travail, le DUERP doit à minima préciser l'activité concernée par les risques analysés, son degré de mixité (ou celui de l'UT), la nature des risques recensés, les éléments issus de l'analyse ayant permis de conclure à l'existence d'un risque et à son évaluation, les mesures de prévention existantes, l'évaluation du risque ainsi que les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Afin de simplifier la démarche, un exemple de DUERP est présenté dans le guide qui peut inspirer vos travaux, mais qui ne revêt aucun caractère obligatoire juridiquement.

5. Définir des actions de prévention

L'évaluation différenciée des risques professionnels selon le genre doit aboutir sur la définition de mesures concrètes, adaptées aux réalités du travail. Les situations à traiter doivent être priorisées selon leur gravité, le nombre de personnes concernées, l'efficacité de la prévention, la faisabilité ou encore les impacts positifs attendus sur le terrain. Pour l'Anact, l'enjeu est de systématiquement intégrer une lecture différenciée dans le choix des actions à mettre en œuvre.

Notre avis : cette prévention différenciée selon le genre n'est à notre sens impératif que lorsque des disparités ont été constatées lors de l'évaluation. Le faire de façon systématique pourrait être purement artificiel dans de nombreux cas de figure.

Anact, « Guide DUERP: réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes », 22 sept. 2025

L'ARROSEUR ARROSE : LE BAREME MACRON S'EST TRADUIT PAR UNE HAUSSE DU MONTANT TOTAL DES INDEMNITES VERSEES !

Les effets du barème Macron sont nuancés, révèle un rapport de recherche. En effet, si l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse a sans surprise diminué, en particulier pour les salariés de

faible ancienneté, elle s'est accompagnée d'une augmentation des demandes d'indemnisation dites secondaires et, en parallèle, **d'une forte croissance des licenciements jugés nuls**.

Ce n'est pas une surprise : déjà dans nos Infos Sociales de juin 2022 (p. 9) nous indiquions dans nos commentaires sous les arrêts du 11 mai 2022 que « *la solution retenue est, semble-t-il, surtout préjudiciable aux salariés ayant une faible ancienneté et un âge rendant difficile leur retour rapide à l'emploi. Elle pourrait conduire les salariés et leurs conseils à se placer, chaque fois que c'est possible, sur le terrain de la nullité du licenciement en invoquant notamment une discrimination ou un harcèlement ou à faire valoir le caractère brutal ou vexatoire du licenciement pour obtenir une meilleure réparation* ». Dont acte.

Au global, pour les employeurs, **le montant moyen d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls a augmenté d'environ 0,9 mois de salaire depuis l'introduction du barème**.

Basé sur les données issues de 374235 arrêts de cour d'appel rendus du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2024, il fait apparaître que la **multiplication des demandes d'indemnisation complémentaire et des actions en nullité du licenciement** ont fortement limité, voire contrecarré, les effets du barème pour les employeurs.

En synthèse :

1. Une baisse des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse : baisse de l'ordre d'un mois et demi de salaire – du montant moyen alloué par les juges en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, en particulier pour les salariés ayant une faible ancienneté. C'était l'objectif du législateur, atteint a priori mais...
2. Le succès du dispositif est toutefois largement remis en question si l'on se penche sur l'ensemble des sommes allouées par les juges (rappel de salaire, congés payés, heures supplémentaires, non-respect de la procédure, etc.). Les rapporteurs soulignent aussi une **montée des demandes de nullité des licenciements parmi les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté**, afin de contourner le barème qui leur est défavorable. **La probabilité de nullité est ainsi passée de 2 à 5 % depuis la réforme**. Or, en échappant au barème, les nullités sont mieux indemnisées que les licenciements abusifs (environ dix mois de salaire en moyenne).
3. En définitive, en tenant compte de tous les types d'indemnités reçues, la moyenne du montant total des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul a augmenté d'environ 0,9 mois de salaire, après l'introduction du barème.

Rapport d'évaluation de l'impact du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse sur les indemnités de licenciement, P. Cahuc et S. Carcillo, 29 août 2025

SUICIDE AU TRAVAIL : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL APPELLE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans une fiche publiée le 9 septembre dernier sur son site internet, le ministère du travail rappelle aux employeurs leur obligation en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans l'entreprise, ceux-ci pouvant déboucher dans les cas les plus extrêmes sur le passage à l'acte suicidaire d'un travailleur. La fiche dresse également la procédure d'urgence à suivre par l'employeur en cas de suicide auprès de l'administration, de la famille et aussi de la collectivité des travailleurs.

Cette fiche alerte les employeurs sur l'importance d'une prévention des RPS, ceux-ci pouvant engendrer stress et souffrance au travail et provoquer le passage à l'acte d'un travailleur. Elle rappelle également les conditions de prise en charge du suicide comme accident de travail ainsi que la possible condamnation de l'employeur pour faute inexcusable en cas de manquement à son obligation de sécurité. Des recommandations sont également délivrées pour les employeurs confrontés à la survenance d'un suicide d'un membre de la collectivité de travail.

1. L'évaluation des RPS dans le DUERP

L'obligation de sécurité impose à l'employeur d'évaluer les éventuels facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise. Celui-ci doit transcrire et mettre à jour les résultats de cette évaluation dans le DUERP. Cette formulation doit inciter l'employeur à une évaluation rigoureuse des risques psychosociaux, **l'administration étant ainsi appelée à être exigeante dans son évaluation des mesures déployées par l'employeur.**

Les risques psychosociaux peuvent être regroupés en six grandes familles :

- exigence du travail : surcharge ou sous-charge, pression temporelle, objectifs flous ou inatteignables ;
- exigence émotionnelle : relation à la clientèle, gestion des émotions, exposition à la souffrance ;
- manque d'autonomie : absence de marge de manœuvre, contrôle excessif ;
- rapports sociaux dégradés : conflits, isolement, absence de soutien hiérarchique ou collègue ;
- conflits de valeurs : sentiment d'incohérence entre le travail demandé et ses valeurs professionnelles ;
- insécurité socio-économique : crainte de la perte d'emploi, manque de reconnaissance.

La fiche du ministère du travail signale l'existence d'une formation au secourisme en santé mentale ouverte à tous et délivrée par l'association PSSM-France, détentrice de la licence du programme Mental Health First Aid.

2. Le suicide peut constituer un accident du travail

La fiche du ministère du travail commence sur un rappel de la qualification possible du suicide ou de la tentative de suicide du salarié en accident du travail. Si ceux-ci surviennent au temps et au lieu de travail, ils sont présumés constituer des accidents de travail que l'employeur doit déclarer comme tel auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Celle-ci les reconnaîtra comme accident du travail **sauf si l'employeur démontre que la cause est totalement étrangère au travail.**

3. Les mesures d'urgence auprès de la famille et de l'administration

En cas de suicide ou tentative de suicide d'un travailleur, l'employeur doit immédiatement prévenir les secours et sécuriser les lieux. Il doit également informer la famille et proposer un accompagnement psychologique. Le service de prévention et de santé au travail doit être alerté.

S'agissant de ses obligations administratives, l'employeur doit :

- déclarer comme accident de travail dans les 48 heures à la CPAM le suicide ou la tentative de suicide si ceux-ci ont lieu sur le temps et le lieu de travail ;
- en cas de décès, informer immédiatement et au plus tard dans les 12 heures l'inspection du travail ;
- conserver toutes les pièces utiles à l'enquête de la CPAM.

Le ministère du travail souligne que le suicide d'un travailleur, même sans lien avec le travail, constitue un événement très déstabilisant, avec un risque pour la santé mentale des collègues, en particulier s'ils étaient proches de la victime ou s'ils en ont vu le corps.

L'employeur doit en premier lieu soustraire la scène du suicide ou de la tentative de suicide de la vue des travailleurs afin d'éviter tout traumatisme. Il doit également **mettre en place un accompagnement psychologique via des cellules d'écoute** ou l'intervention d'experts en concertation avec la médecine du travail, notamment pour les collègues directs de la victime ou les témoins de l'événement.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2026 contre 4,35 euros en 2025. Pour rappel, la gratification est versée mensuellement. Elle est due à compter du premier jour du 1^{er} mois du stage.

COMPTE AT/MP : TROIS NOUVEAUX SERVICES EN LIGNE SONT PROPOSÉS

Depuis le 23 octobre 2025, le compte entreprise s'enrichit de trois fonctionnalités destinées à faciliter les démarches des entreprises et de leurs mandataires.

1) Une demande en ligne pour le taux fonctions supports

Le taux fonctions supports de nature administrative est un taux réduit de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Il peut être attribué aux salariés exerçant des fonctions administratives, non exposés aux risques professionnels liés à l'activité principale de l'établissement. **Ce taux concerne les entreprises relevant de la tarification collective ou mixte, soit celles comptant moins de 150 salariés.** Désormais, la demande peut être effectuée directement en ligne via le compte entreprise, simplifiant ainsi la procédure pour les employeurs concernés.

2) Un simulateur pour anticiper l'impact des sinistres sur le taux AT/MP

Un simulateur de taux AT/MP est mis en place. Il vous permettra d'estimer les effets d'une réduction des accidents du travail ou des maladies professionnelles sur votre taux de cotisation. Ce taux est calculé en fonction de la gravité et de la fréquence des sinistres constatés dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité.

Le simulateur, accessible dans la rubrique « Prévenir les risques professionnels », offre une vision prospective utile à la mise en œuvre de politiques de prévention bien sûr, mais aussi en matière de frais de personnel.

3) Une meilleure information pour les tiers-déclarants

Enfin, les tiers-déclarants (experts-comptables, prestataires DSN, etc.) bénéficient désormais d'un service de notification par mail les informant de la mise à disposition des décisions de taux AT/MP de leurs clients.

Ce service leur permettra de télécharger les décisions de taux en format PDF, d'identifier les variations de taux et d'accuser réception de l'ensemble des taux en un seul clic.

Pour y accéder, les tiers-déclarants doivent avoir reçu une habilitation de votre part à consulter vos taux AT/MP et avoir effectué une DSN pour votre compte au cours des trois derniers mois. Le service est disponible via le bouton « Consulter les décisions de taux des clients de mon portefeuille » sur le compte entreprise.

ATTENTION A LA VALIDATION DES AUTORISATIONS DE CONDUITE DE VOS CARISTES PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL !

Le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 conditionne désormais l'autorisation de conduite de certains engins et l'habilitation à certains travaux électriques à la remise, par le médecin du travail, d'une attestation de non contre-indications médicales. Le ministère du Travail fait le point dans un questions-réponses.

Depuis le 1^{er} octobre dernier, les travailleurs affectés à un poste nécessitant une **autorisation de conduite** pour l'utilisation de certains **équipements** de travail mobiles ou servant au levage de charges, ainsi que ceux habilités à réaliser des **travaux sous tension** ou des opérations au voisinage de pièces nues sous tension, ne bénéficient **plus du suivi individuel renforcé (SIR)** de leur état de santé. Le décret précité a en effet substitué à ce suivi une procédure d'**attestation d'absence de contre-indications médicales** à l'exercice des activités concernées, délivrée par le médecin du travail pour une durée de **cinq ans**

Les activités visées

L'administration détaille les situations de travail visées par le décret, ce dont il résulte que normalement, ne sont concernés dans nos magasins que les salariés utilisant des **chariots automoteurs à conducteur porté** (et non accompagnant comme dans les gerbeurs par exemple).

L'**attestation** est en principe **valable** pour l'**ensemble** des **engins** précités pendant une durée de cinq ans, n'a pas à être renouvelée en cas de changement d'équipement.

La réalisation de l'examen médical

L'**examen médical** doit être réalisé **avant** la délivrance de l'**autorisation de conduite** ou de l'**habilitation électrique**, celles-ci ne pouvant être accordées qu'à un travailleur détenteur d'une attestation de non-contre-indications médicales.

Le médecin du travail **ne peut réduire la durée de validité** de l'attestation qu'il délivre, mais il peut **revoir** le salarié **avant** l'échéance des cinq ans et en tirer les conséquences.

La portabilité de l'attestation et sa conservation

L'attestation conserve sa **validité** en cas de **changement d'employeur**. Aucun nouvel examen médical n'est alors requis. Le médecin du travail remet l'attestation au salarié qui doit la présenter à son employeur. Ce dernier doit en **conserver** une **copie** pour pouvoir, le cas échéant, justifier auprès de l'**inspection du travail** de l'absence de contre-indications médicales. En cas de perte, le salarié ou l'employeur peuvent en demander un duplicata au SPST, le document étant conservé dans le DMST.

Le sort des anciens avis d'aptitude

Le décret prévoit une période transitoire : les **avis d'aptitude délivrés avant le 1^{er} octobre 2025** dans le cadre du SIR valent, pour une durée de **cinq ans** à compter de leur délivrance.

Questions-réponses du ministère du Travail relatif au décret n° 2025-355 du 18 avril 2025, 4 nov. 2025

APPRENTISSAGE : LES VERSEMENTS D'AIDE SUSPENDUS JUSQU'EN MARS 2026

Si vous avez recruté un apprenti à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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.

Actualités jurisprudentielles



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

Égalité femmes/hommes : obligation pour les entreprises d'au moins 50 d'établir un plan d'action même en l'absence de section syndicale rendant la négociation de l'accord obligatoire

L'accord ou, en l'absence d'accord, le plan d'action établi par l'employeur sur le fondement du 2^e de l'article L 2242-8 du code du travail, doivent, premièrement, fixer des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deuxièmement, des actions permettant de les atteindre, lesquelles doivent porter, pour les entreprises de moins de 300 salariés, sur au moins trois des domaines mentionnés au 1^e bis de l'article L 2323-8 du code du travail, dont obligatoirement celui de la rémunération effective et, enfin, des indicateurs chiffrés, correspondant aux objectifs et actions retenus.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord égalité professionnelle doivent élaborer un plan d'action chaque année, sauf à s'exposer à la pénalité prévue à l'article L 2242-8, al. 3 du code du travail (au maximum 1 % des salaires bruts).

A ce titre, il revient à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, de s'assurer, sans porter d'appréciation sur l'opportunité des choix opérés par l'entreprise, que l'accord ou le plan d'action comportent l'ensemble des mesures légalement exigées.

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 épousées 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

CE 1^{er} octobre 2025, n° 495549

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. 1^{er} 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

Conditions de licéité des évaluations des salariés

Un syndicat avait saisi le Tribunal judiciaire pour faire interdire un dispositif d'entretien dit de « *développement individuel* » des salariés et annuler les entretiens déjà réalisés. Il considérait que ce dispositif d'évaluation reposait sur des critères comportementaux qui n'étaient ni objectifs, ni vérifiables.

Rappelons que la mise en œuvre des dispositifs d'évaluation est encadrée par le Code du travail. Celui-ci prévoit que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir **comme finalité que d'apprecier ses aptitudes professionnelles**. Ces informations doivent **présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes** (art. L 1222-2 du Code du travail). Les **méthodes et techniques d'évaluation doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie** (art. L 1222-3).

Dans cette affaire, les juges du fond (Cour d'appel de Rennes, 2 juin 2022, n°21/05292) avaient confirmé l'illicéité du dispositif jugeant, que le dispositif présentait une abondance de critères et sous-critères comportementaux, sans indication sur leur **pondération** dans l'évaluation globale.

Cela ne garantissait pas un système d'appréciation **objectif et impartial**, alors même qu'il conditionnait l'**attribution d'une promotion et/ou d'une revalorisation individuelle**.

Les juges du fond avaient constaté la connotation **moralisatrice** et le caractère vague des notions d'**« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens »**. Ces notions conduisaient ainsi à une approche trop subjective, dépourvue d'objectivité et de transparence, s'éloignant de la finalité, à savoir évaluer les aptitudes professionnelles.

La Cour de cassation a confirmé la position des juges du fond et rejeté le pourvoi de l'employeur au visa des articles précités, considérant 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* ». Selon la Cour de cassation, les éléments d'information recueillis « *ne pouvaient constituer des critères pertinents au regard de la finalité poursuivie* ».

Autrement dit, un dispositif d'évaluation des salariés reposant sur des critères qui ne sont pas précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie est illicite.

Cass. soc. 15 octobre 2025, n°22-20716

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., 2^{ème}, 16 octobre 2025, n° 23-18.113

C'EST ARRIVÉ EN MAGASIN



PETIT GUIDE 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 d'**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 baisses 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 !

Dès à présent, le Pôle de Gestion Sociale vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !