



Votre lettre mensuelle en droit du travail fait pour les TPE et PME

LE FAIT DE PROPOSER A PLUSIEURS REPRISES UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE EN ARRÊT MALADIE NE CONSTITUE A LUI SEUL UN FAIT LAISSANT SUPPOSER PAS UNE DISCRIMINATION !

La discrimination c'est quoi ?

Le principe de non-discrimination impose à l'employeur de ne pas prendre en considération certains éléments inhérents à la personne du salarié ou relatifs à ses activités pour arrêter une décision le concernant (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation, etc.).

Ce principe vise à prévenir toute rupture d'égalité entre les salariés reposant sur un critère d'ordre personnel et spécialement prohibé par l'article L1132-1 du Code du Travail.

Les décisions de l'employeur doivent se fonder sur des critères objectifs et non discriminatoires. Ainsi il ne peut pas prendre des décisions liées à l'état de santé du salarié.

Comment démontre-t-on cette discrimination ?

l'article L. 1134-1 du Code du travail dispose que : *« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

« Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute décision de l'employeur concernant un salarié qui serait en arrêt, risquerait d'être qualifié de discriminatoire ?

Non et c'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 17 juin 2026 : Le fait pour l'employeur de proposer une rupture conventionnelle individuelle à un salarié en arrêt maladie ne constitue pas, en soi, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Ce n'est pas une nouveauté car la Cour de cassation admet que l'employeur puisse proposer au salarié en arrêt maladie une rupture conventionnelle dès lors qu'au moment de la signature le consentement du salarié était libre

et éclairé.

Cass. soc., 30 sept. 2013, no 12-19.711 D

ce qui est nouveau c'est qu'elle retienne que le fait de réitérer une demande de rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie ne constitue pas en soi un fait laissant supposer l'existence d'une discrimination du fait de l'état de santé.

Ainsi la seule proposition, même réitérée, d'une rupture conventionnelle au cours d'un arrêt maladie ne suffit pas

à déclencher une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé. D'autres éléments doivent être invoqués

pour caractériser cette discrimination

Cass. soc., 17 juin 2026, no 25-12.181 F-B

Madame FINANCIER est énervée.

Elle travaille avec Madame PETITCHOUX depuis 2 ans et il est évident que la salariée n'est pas faite pour la pâtisserie ! il suffit de regarder la tête de ses lamas à la crème ils sont invendables.

C'est décidé, elle lui propose une rupture conventionnelle, cela ne peut pas durer comme cela. Mais Madame PETITCHOUX refuse.

Décidée à lui parler Madame FINANCIER se trouve dans l'embarras car la salariée est en arrêt. Elle lui adresse alors un courrier lui proposant une rupture conventionnelle avec une indemnité de rupture substantielle. En réponse, elle reçoit un courrier de refus de la part de la salariée.

A sa reprise de travail, il n'y a vraiment pas d'amélioration, les lamas en pâte à choux ressemblent à des moutons. Madame FINANCIER est profondément déprimée. A nouveau, elle propose à Madame PETITCHOUX une rupture de son contrat alors que celle-ci est de nouveau en arrêt de travail.

Nouveau refus. Cependant si Madame PETITCHOUX ne sait pas faire des lamas à la crème, son absence a pour effet de perturber l'entreprise. Madame FINANCIER n'a pas d'autres choix au bout de 6 mois que de conclure un contrat à durée indéterminée avec Monsieur DEL PEROU.

Elle licencie Madame PETITCHOUX pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant son remplacement par un contrat à durée indéterminée.

Elle reçoit 8 jours plus tard une convocation devant le Conseil de Prud'hommes. il lui est reproché une discrimination du fait de l'état de santé ! le fait d'avoir proposé deux ruptures conventionnelles puis de licencier la salariée constitue un fait laissant présumer l'existence d'une discrimination et donc entachant de nullité le licenciement de Madame PETITCHOUX !

Elle part donc pour un nouveau rendez-vous avec MAITRE CODEDUTRAVAIL ANNOTE qui la rassure. Non le seul fait d'avoir proposé à deux reprises pendant un arrêt de travail une rupture

conventionnelle ne suffit pas à lui seul à faire présumer l'existence d'une discrimination ! la salariée devra apporter d'autres éléments afin de faire jouer la présomption.

Madame FINANCIER est rassurée et repart en sautillant.

ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI APRES CONCLUSION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : LA DUREE D'INDEMNISATION CHANGE !

A compter du 1^{er} septembre 2026, les salariés qui auront conclu une rupture conventionnelle ne seront plus indemnisés comme les autres salariés conformément à L'avenant no 2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.

la durée maximale d'indemnisation est réduite La durée maximale d'indemnisation des intéressés sera limitée à :

– 15 mois (soit 456 jours) pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail (contre 18 mois auparavant) ;

– 20,5 mois (soit 624 jours) pour ceux âgés de 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus auparavant).

L'avenant agréé prévoit toutefois, pour les seuls allocataires âgés de 55 ans et plus, la possibilité d'obtenir une prolongation de la durée d'indemnisation équivalente à celle dont bénéficie les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle avant le 01 septembre 2026. (22,5 mois pour les 55-5 et 27,5 mois pour les 57 ans et plus)

Madame FINANCIER ne s'en sort pas, Monsieur DEL PEROU qui remplace Madame PETITCHOUX n'est pas plus compétent que son ancienne salariée qu'elle en vient à regretter.

Elle s'est fiée au nom : DEL PEROU ! avec un nom comme celui-là, il était évident que le salarié pouvait faire des fabuleux lamas en pâte à choux.

Mais non c'est pire que tout. Elle propose donc à Monsieur DEL PEROU une rupture conventionnelle au 5 septembre 2026 à son retour de congés payés.

Monsieur DEL PEROU ne l'entend pas de cette oreille et refuse. Il est d'accord pour partir mais pas plus tard que le 31 août 2026.

Madame FINANCIER est très surprise et va consulter Maître CODE DU TRAVAIL ANNOTE, craignant une entourloupe.

Celui-ci lui explique que la durée des droits d'indemnisation en cas de conclusion de rupture conventionnelle individuelle est modifiée à compter du 1^{er} septembre, raison pour laquelle le salarié veut partir avant.

Madame FINANCIER est rassurée et prépare toute la procédure de rupture au 31.08.2026.

Elle n'en croit pas ses oreilles, TOUT VA BIEN !

LE MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE FORMATION NE GENERE PAS AUTOMATIQUEMENT DES DOMMAGES INTERETS AU SALARIE

L'obligation de formation de l'employeur c'est quoi ?

L'employeur ne peut pas licencier un salarié qui a des difficultés à s'adapter à une nouvelle technique ou à un nouveau poste de travail, surtout s'il ne lui a pas donné les moyens de s'y adapter.

En application de l'article L6321-1 du code du travail, l'employeur est débiteur d'une obligation de formation envers les salariés. Il doit leur assurer l'adaptation à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut ainsi proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques.

En conséquence, l'employeur doit donner les explications techniques ou proposer la formation nécessaire et laisser ensuite au salarié un minimum de temps pour être opérationnel (Cass. soc. 12 mars 1992, n°90-46029).

L'employeur qui ne met pas en place de formation spécifique et un accompagnement suffisant pour l'exécution de tâches nouvelles sur un nouveau logiciel, ne peut pas licencier le salarié pour insuffisance professionnelle (Cass. soc., 20 mai 2009, n°04-42.945).

Et quelle est la sanction en cas de violation de cette obligation ?

le salarié peut alors lui réclamer des dommages-intérêts, mais c'est à la condition de démontrer le préjudice qu'il en a subi (Cass. soc., 3 mai 2018, no 16-26.796 D).

la Cour de cassation vient de préciser que le salarié doit cependant démontrer l'existence d'un préjudice.

Elle pose ainsi que doit être rejetée la demande de dommages et intérêts formée par une salariée n'ayant bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 28 années d'emploi, celle-ci ne justifiant d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation.

Cass. soc., 17 juin 2026, no 25-10.517 F-B

Madame FINANCIER n'en croit pas ses yeux ! elle vient de recevoir une convocation devant le Conseil de Prud'hommes de la part de Madame FLEURDORANGER qui lui réclame 50.000€ pour ne pas lui avoir fait suivre assez de formation en 15 ans au sein de la boulangerie. Particulièrement de n'avoir suivi qu'une formation et de l'avoir exclue de la formation LAMA FOUFTé ! (formation qui incluait une immersion péruvienne au son des flutes de paons).

Madame FINANCIER ne comprend pas la demande car la salariée est à la caisse et sa formation principale a été celle de la gestion de la caisse.

Elle ne travaille pas en pâtisserie et n'était donc pas éligible à la formation LAMA FOUFTé !

Trop c'est trop !

Elle va voir Maître CODE DU TRAVAIL ANNOTE avec le contrat de la salariée et la requête déposée par la salariée devant le conseil de Prud'hommes.

L'avocat est d'accord avec elle, elle n'a aucun préjudice et ce d'autant plus que la formation ne le concernait pas.

Madame FINANCIER est ravie mais très en colère après la salariée. Cependant elle comprend la flûte de paon c'est très apaisant !

Elle décide de lui offrir un concert en plein air avec les plus beaux airs d'opéra joués exclusivement à la flûte de paon. La salariée va oublier sa demande de 50.000 € dès la première minute du concert !
