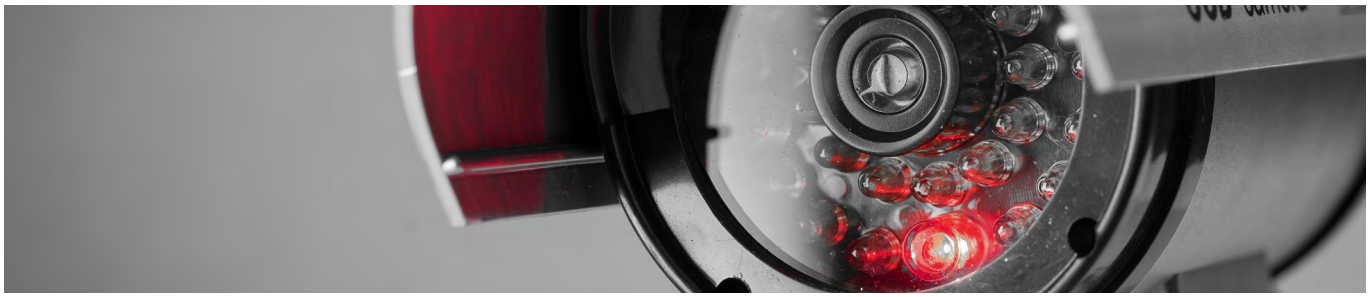
ADVANT Altana

NEWSLETTER DROIT SOCIAL

NOVEMBRE 2025

À LA UNE



UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

La nouvelle loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 modifie les dispositions du Code du travail relatives à l'entretien professionnel, désormais rebaptisé « **entretien de parcours professionnel ».**

Jusqu'à présent, l'entretien professionnel était simplement consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi.

De nouvelles thématiques à aborder :

Désormais, la loi prévoit une **liste précise des thématiques qui doivent être abordées** lors de l'entretien de parcours professionnel d'un salarié (C. trav., art. L. 6315-1 modifié) :

1. ses compétences et qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
2. sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
3. ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou un projet personnel ;
4. ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
5. l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

L'entretien doit par ailleurs être organisé par l'employeur, **réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise** et se tenir **durant le temps de travail.** À l'issue de l'entretien, un compte rendu est établi, dont un exemplaire est remis au salarié.

Une nouvelle périodicité des entretiens de parcours professionnels :

Autre modification particulièrement importante, l'entretien doit désormais être organisé au cours de la première année suivant **l'embauche** du salarié, **puis tous les quatre ans** (et non plus tous les deux ans comme auparavant), cette périodicité pouvant être réévaluée à la baisse par accord collectif, ou à **l'issue de certains congés et absences**.

Tous les huit ans (et non plus tous les six ans), un entretien de parcours professionnel

doit également faire un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié, et apprécier s'il a :

- bénéficié des entretiens prévus ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises et branches déjà couvertes par un accord relatif aux entretiens professionnels devront **le renégocier pour se conformer à la loi**. À défaut, la nouvelle périodicité s'imposera **automatiquement à compter du 1er octobre 2026**.

L'instauration d'un entretien renforcé de mi-carrière…

Afin d'améliorer l'articulation entre entretien professionnel et visite médicale de mi-carrière (organisée en principe durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié ou à l'échéance prévue par un accord de branche), la loi impose désormais la **tenue de l'entretien professionnel dans les deux mois suivant cette visite médicale.**

Cet entretien permet d'examiner les éventuelles mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail, d'aborder la prévention de l'usure professionnelle, les besoins en formation, ainsi que les éventuels projets de mobilité ou de reconversion. L'entretien donne lieu à un compte rendu, dont un exemplaire est remis au salarié (C. trav. art. L. 6315-1, IV modifié).

… et d'un entretien de fin de parcours professionnel :

L'entretien de parcours professionnel réalisé durant les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans) devra également porter sur les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive (C. trav. art. L. 6315-1, V modifié).

LE COIN DU PRATICIEN

ARRÊTS MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL : RAPPELS ET NOUVEAUTÉS POUR LES EMPLOYEURS

L'obligation de loyauté persiste pendant l'arrêt maladie

La suspension du contrat de travail pour maladie n'exonère pas le salarié d'un certain nombre d'obligations envers son entreprise, et notamment de son obligation de loyauté.

Est ainsi justifié le licenciement pour faute grave du salarié ayant démarché une société cliente de son employeur pendant son arrêt maladie (Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 24-17.418). Constitue par ailleurs un manquement à l'obligation de loyauté le fait pour trois salariés d'avoir créé une entreprise concurrente et détourné des projets et clients pendant leur arrêt (Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 23-14.529).

Pour que le licenciement soit fondé, l'employeur doit toutefois impérativement démontrer que le comportement du salarié lui a effectivement causé un préjudice réel. Le simple exercice d'une activité pendant l'arrêt ne suffit pas.

Ainsi, une activité temporaire, non concurrente et bénévole ne constitue pas un acte de déloyauté, qu'il s'agisse d'aider occasionnellement son conjoint commerçant ou d'exercer une activité associative sans lien avec l'entreprise (Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-41.845 et Cass. soc., 21 mars 2000, n° 97-44.370).

De la même manière, le préjudice réel ne saurait résulter du seul paiement des indemnités complémentaires

aux allocations journalières par l'employeur (Cass. soc., 26 février 2000, n° 18-10.017).

Il est **essentiel de distinguer** les manquements du salarié envers l'employeur de ceux envers les organismes de sécurité sociale.

Le non-respect des obligations vis-à-vis de la CPAM (CSS, art. L. 323-6), telles que les horaires de sortie autorisées ou un départ en voyage pendant l'arrêt, ne constitue pas un motif de licenciement valable, ne causant pas de préjudice direct à l'employeur.

L'employeur peut cependant signaler ces situations à la CPAM, qui pourra décider de suspendre le versement des indemnités journalières. L'employeur pourrait alors interrompre le maintien de salaire et, si une fraude est confirmée, obtenir le remboursement des sommes indument versées. Par ailleurs, si l'employeur verse des indemnités complémentaires, il peut également faire pratiquer une contre-visite médicale par un médecin indépendant, qui se prononcera sur le caractère justifié de l'arrêt et sa durée (C. trav, art. R. 1226-11).

Un cadre d'interprétation strict pour le licenciement pendant un arrêt AT/MP

La protection du salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle est maximale, seuls deux motifs justifiant un licenciement durant cette période de suspension (C. trav., art. L. 1226-13) : la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Tout licenciement fondé sur un autre motif entraîne automatiquement sa nullité de plein droit (Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-15.316).

Interprétation récemment confirmée par la Cour de cassation à propos d'un salarié en arrêt pour accident du travail, resté silencieux malgré les mises en demeure, rendant rendait impossible l'organisation de la visite de reprise, licencié pour « cause réelle et sérieuse », du fait de son entrave à la mise en œuvre de la visite médicale.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, rappelant que le silence du salarié, son manque de coopération ou sa « disparition » ne peuvent fonder un licenciement pendant la période de protection, si la faute grave n'est pas expressément invoquée et justifiée. L'employeur ne peut invoquer un manquement du salarié en « cause réelle et sérieuse », dès lors que la situation ne correspondait pas aux deux seuls cas légaux autorisés.

Quant à l'impossibilité de maintenir le contrat pour désorganisation du fonctionnement de l'entreprise, le périmètre de prise en compte de la désorganisation est strictement apprécié à l'échelle de l'entreprise entière et non d'un seul établissement, et un remplacement définitif doit être rendu nécessaire (Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-11.472). Ce motif est par ailleurs limité aux accidents et maladie d'origine non-professionnelle.

JURISPRUDENCE

- **Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 24-11.152 :** la simple référence dans la lettre de licenciement à une action en justice envisagée par le salarié contre un tiers ne suffit pas à entrainer la nullité automatique du licenciement, lorsque l'employeur la présente comme un élément de contexte illustrant seulement les agissements fautifs du salarié, soit en l'espèce l'état d'esprit du salarié et le mépris de la clientèle qui lui était prêté. En effet, le licenciement intervient en raison du comportement et des propos tenus par le salarié et est sans lien avec l'action en justice en tant que telle.
- **Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-12.373 et n° 24-10.566 :** l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
- **CE, 1er oct. 2025, n° 495549 :** les entreprises d'au moins cinquante salariés non-couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en l'absence de section syndicale, s'exposent à une pénalité si elles n'ont pas établi de plan d'action.

- **Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-17.826 :** pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement due en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, la durée du préavis ne doit pas être prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant à ce calcul, dès lors que l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1234-5 du Code du travail n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et que son paiement n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat.
- **Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-11.048 :** constitue un manquement à l'obligation de santé et de sécurité du salarié le fait pour de tenir, de manière répétée, sur le temps et le lieu de travail, des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, de nature à porter atteinte à la dignité et la santé psychique des salariés, en raison de leur caractère dégradant. En l'espèce, peu importait le ton prétendument humoristique de tels propos ou le fait que le salarié soit apprécié de ses collègues, d'autant plus que ces propos s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés.
- **Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-11.151 :** le fait d'imposer au salarié d'assister à une formation pendant une journée non-travaillée à l'occasion d'un mi-temps thérapeutique constitue un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Dès lors, il appartient à l'employeur d'établir que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- **Représentants du personnel au CSE - Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 :**

La loi vient supprimer la limite de trois mandats successifs pour les élus du Comité social et économique (CSE). Désormais, les représentants du personnel pourront se représenter sans restriction, et ce, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Si pour les uns, cette réforme permet de faire reconnaître la valeur de l'expérience acquise par les élus, pour les autres, cette règle risque d'affaiblir la possibilité de renouvellement des membres élus et de favoriser la déconnexion de l'élu de ses fonctions en tant que salarié.

- **Aide à l'apprentissage : un calcul désormais au prorata des jours travaillés - Décret n°2025-1031 du 31 octobre 2025 :**

Le décret modifie le mode de calcul de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle versées aux employeurs d'apprentis. Fini le principe du « *mois commencé, mois dû* » : pour les contrats de moins d'un an ou rompus avant leur terme, l'aide est désormais calculée au *prorata temporis* du nombre exact de jours couverts par le contrat, conformément à la nouvelle rédaction de l'article D. 6243-2 du Code du travail et du Décret n° 2025-174 du 22 février 2025. Les montants annuels restent identiques (5.000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 2.000 euros au-delà et 6.000 euros pour un apprenti en situation de handicap fixés), mais le versement s'aligne sur la durée réelle d'emploi.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus à partir du 1er novembre 2025 et aux contrats en cours, avec pour ces derniers une proratisation uniquement sur le dernier mois sans rétroactivité. En cas de rupture anticipée pendant la première année, une régularisation interviendra.

ACTUALITÉS DE L'ÉQUIPE

- Amélie d'Heilly a rédigé une chronique pour **ActuEL RH** sur la rupture conventionnelle et la volonté du gouvernement de limiter le recours à cette procédure.
- Mickaël d'Allende est intervenu au sein du **podcast ADVOCAT**, animé par Maya Rolland-Balzon, abordant notamment les sujets de l'esprit entrepreneurial au sein du cabinet et la place de l'IA dans la profession.
- Mickaël d'Allende est intervenu lors du colloque organisé le 7 novembre 2025 par **Planète Social** sur le thème de « **l'entreprise et l'administration du travail** ».
- Mickaël d'Allende animera une rencontre organisée le 27 novembre 2025 par **Planète Social** sur le thème « **actualité & réalité de la protection sociale : un moment de vérité** ».
- Mickaël d'Allende et Lakshana Cheetoo sont auteurs d'un commentaire intitulé « **Individualisation des sanctions disciplinaires : principe et limites** », publié dans **La semaine juridique Sociale** - n° 46 du 18 novembre 2025.
- Dany Luu a animé un atelier sur la **rédaction des clauses de non-concurrence** dans le Master 2 Droit des Affaires de l'université de Picardie le 29 octobre 2025.
- Dany Luu a animé un webinar pour L'Espace Dirigeants sur le thème « **Négocier son départ** » le 4 novembre 2025.
- Dany Luu a présenté les **contraintes à l'embauche** dans le Master Management des Organisations Sanitaires et Sociales de l'université Paris Nord le 17 novembre 2025.

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France
Tél : + 33 1 79 97 93 00
www.advant-altana.com