



● **WEBINAIRE**

Les Rendez-vous du

droit du travail

N°8



VENDREDI | 13.06

14h - 15h

Support



SOMMAIRE

- Le couple dans l'entreprise entre liberté et déontologie
- Apprentissage et CPF : du nouveau !
- L'actualité au sujet des seniors en entreprise
- Actualité jurisprudentielle



1 Le couple dans l'entreprise : entre liberté et obligation du contrat de travail



Le couple dans l'entreprise : entre liberté et obligation du contrat de travail

Principe : le respect de la vie personnelle

- Le fait imputé au salarié relevant de la **vie personnelle ne peut constituer une faute.**

(cass soc 16 décembre 1997)

- Respect de la **vie privée** (article 9 du CC)

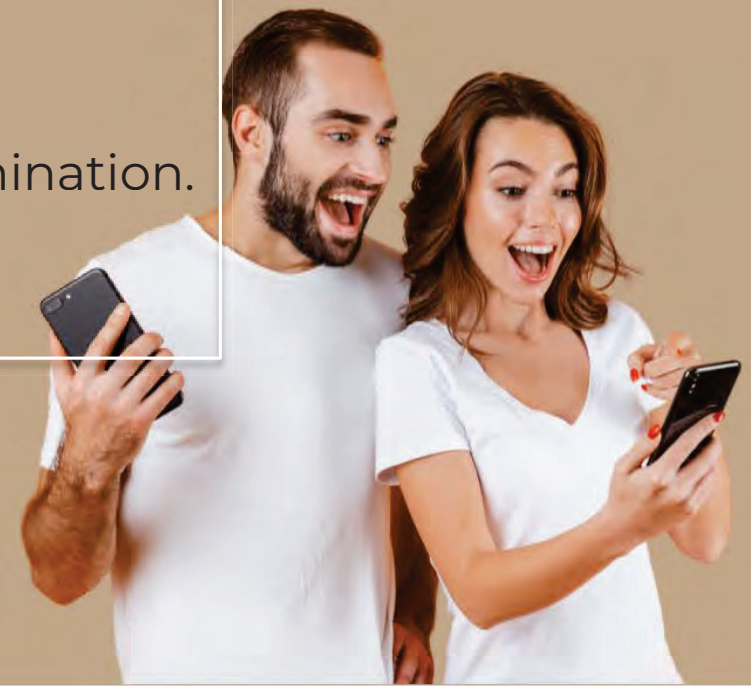


Le couple dans l'entreprise: entre liberté et obligation du contrat de travail



Le principe :

- Le respect de la vie personnelle
- La **situation de famille** comme critère de discrimination.
(article L 1132-1 du CT)



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle



Illustration 1 :

Le fait d'interdire à deux salariés d'une même entreprise de se marier **est illégal**.

(chambre sociale du 10 juin 1982 80-40.929)



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle

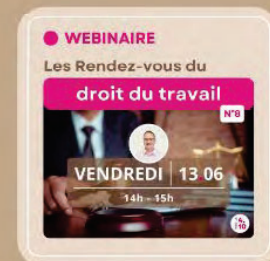
Illustration 2

- Interdiction de licencier un salarié s'il entretient une relation avec un autre salarié.

(Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 décembre 2006, 05-41.140)

- y compris un responsable hiérarchique

(cour de cassation, chambre sociale du 30 mars 1982 (79-42.107))



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle

Illustration 3

Deux salariés en couple sont recrutés comme hôtes du service client d'une même entreprise.

L'employeur modifie leurs horaires de travail après avoir eu connaissance de leur relation personnelle, afin qu'ils n'aient plus de repos en commun, en vertu d'un usage interne.

Dans sa [décision du 23 juin 2023](#), la défenseure des droits retient que la modification des horaires de travail était donc **un acte de discrimination en raison de la situation familiale**.



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle

Limite au principe du respect de la vie personnelle : un manquement à une obligation du contrat de travail.

Illustration 1 :

Manquement à l'obligation de loyauté
(arrêt de la Cour de cassation 29 mai 2024)

Les faits : Le DRH n'a pas informé l'entreprise de sa relation avec un représentant du personnel (membre du CSE et délégué syndical) dans un contexte de tensions internes.



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle

Illustration 2 :

En cas de manquement à une obligation du contrat de travail.

(cour de cassation 26 mars 2025 :
pression exercée sur une collègue après une relation amoureuse)



Le couple dans l'entreprise : le principe de la liberté personnelle

Illustration 3 :

Attitude inappropriée et non prise en compte des intérêts de l'entreprise de la part d'un dirigeant.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 janvier 2010, 08-45.203



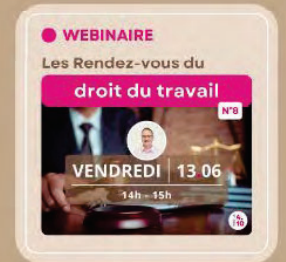
Le couple dans l'entreprise : attention de respecter le principe de **non-discrimination**

Attention au principe du respect du principe de non-discrimination

Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-14.016

Illustration :

Les faits : traiter un salarié de manière moins favorable parce qu'il n'est pas membre de la famille de l'employeur peut constituer une discrimination.

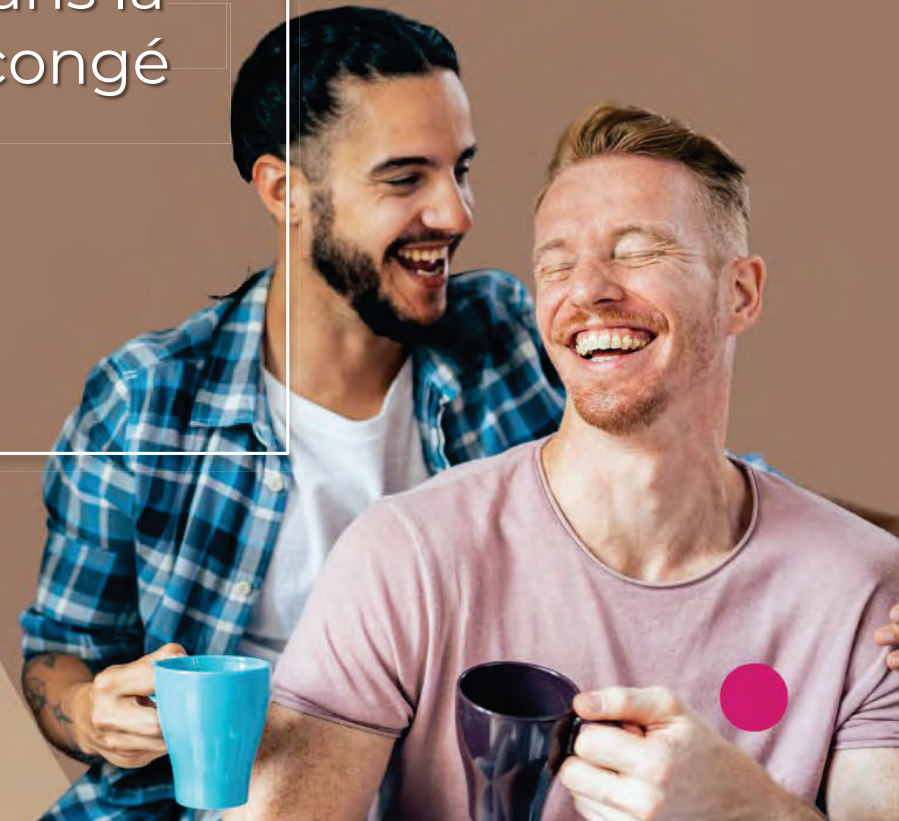
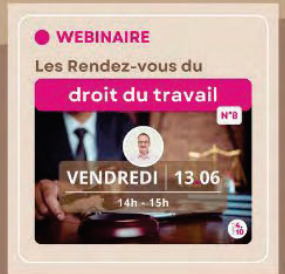




1

Les conjoints et pacsés travaillant dans la même entreprise ont-ils droit à un congé simultané ?

- Vrai
- Faux

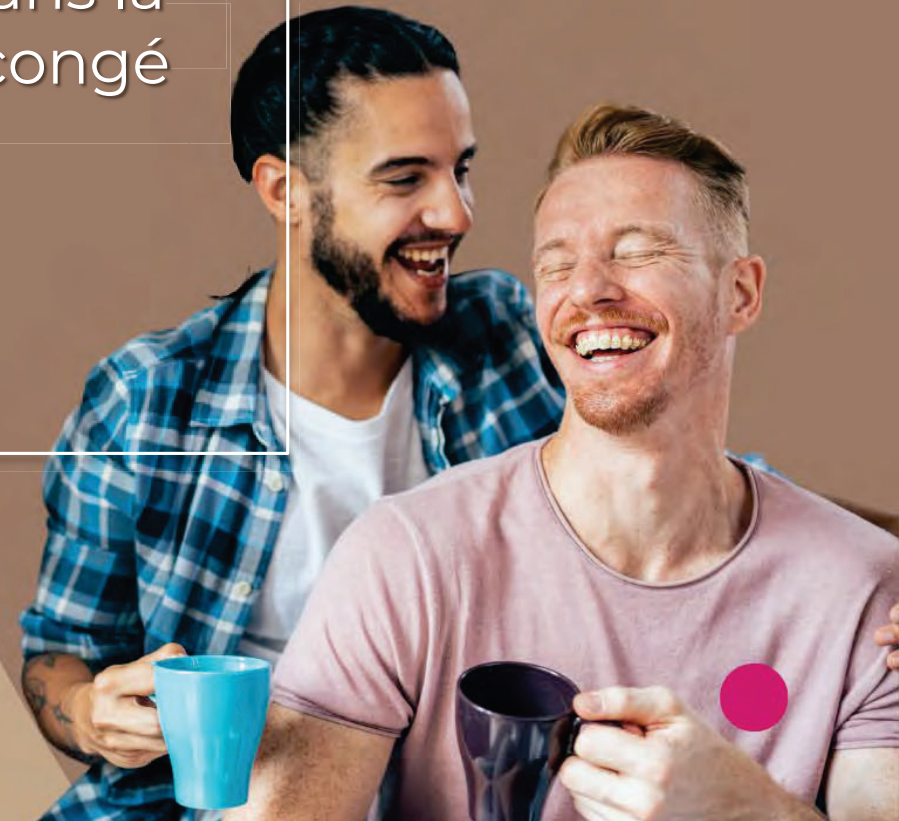




1

Les conjoints et pacsés travaillant dans la même entreprise ont-ils droit à un congé simultané ?

- Vrai
- Faux



Le couple dans l'entreprise : le principe de la **liberté personnelle**

Être en couple apporte **un droit supplémentaire en matière de congés.**

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

C. trav., art. L. 3141-14



2



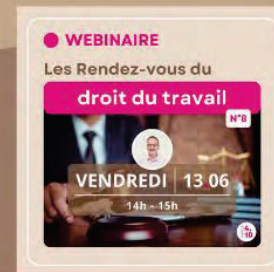
Apprentissage et CPF : du nouveau !





2

Que savez-vous de la réforme du plan de financement de l'apprentissage ?

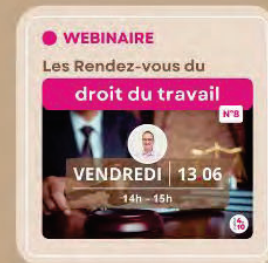


Contrat d'apprentissage

Pour rappel :

Les aides versées à l'employeur ont été revues.

Les exonérations des cotisations sociales ont évolué.
(décret 28 mars 2025)



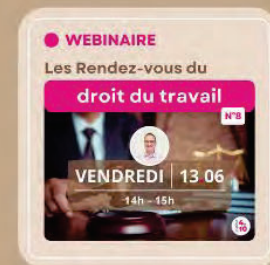
Contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage

Dossier de presse du 30 avril 2025

Participation obligatoire des employeurs pour les niveaux 6 et 7 (BAC+3 et plus) de 750 € par contrat.

Recouvrement de cette participation obligatoire par le CFA.



Le CPF

Précision par un décret n°2025-341 du **14 avril 2025**

En cas d'abondement par un tiers financeur (OPCO/employeur), le circuit est précisé : versement via [un service dématérialisé à la CDC](#)

Pour plus de précisions sur le droit de la formation :

formation@ucanss.fr





3

Projet de loi salariés expérimentés et évolution du dialogue social





3

A partir de quel âge est-on considéré comme sénior pour bénéficier de certains dispositifs juridiques ?

- 45 ans
- 50 ans
- 55 ans
- 60 ans
- cela dépend





3

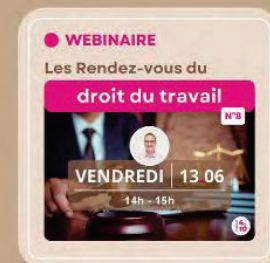
A partir de quel âge est-on considéré comme sénior pour bénéficier de certains dispositifs juridiques ?

- 45 ans
- 50 ans
- 55 ans
- 60 ans
- cela dépend



Projet de loi salariés expérimentés et dialogue social

PROJET !



Etablissement : **négociation obligatoire au moins tous les 4 ans** au niveau de la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés (négociation à part entière) sur :

- l'emploi
- le travail
- l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés

La négociation comprendra :

- un diagnostic
- des thèmes obligatoires (ex-développement des compétences, santé au travail, prévention des risques professionnels)
- des thèmes facultatifs



Projet de loi salariés expérimentés et dialogue social

PROJET !



Favoriser le maintien en activité des seniors

Entretien professionnel renforcé de mi-carrière :

Dans les 2 mois suivant la visite médicale en plus des sujets habituels, on peut échanger, si nécessaire, d'aménagement du poste de travail ou d'un souhait de mobilité.

Entretien de fin de carrière



Projet de loi salariés expérimentés et dialogue social

PROJET !



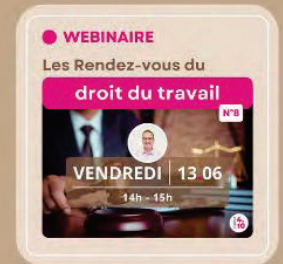
Favoriser le recrutement des seniors

Mise en place d'un **contrat de valorisation de l'expérience** :
A partir de 60 ans (à partir de 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit.)

Mise à la retraite possible dès le taux plein possible.



Projet de loi salariés expérimentés et dialogue social



Autres mesures :

- Faciliter l'accès à la retraite progressive
- Supprimer la limitation des mandats successifs au CSE
- Revoir les mécanismes de temps partiel de fin de carrière





4 Actualités jurisprudentielles



Actualités jurisprudentielles

Peut-on réserver des
moyens de
communication qu'aux
syndicats représentatifs

Non discrimination en
matière de handicap
et non-respect des
préconisations du
médecin du travail

Modulation des
aides du CSE en
fonction de
l'ancienneté

La portée des
témoignages
anonymisés

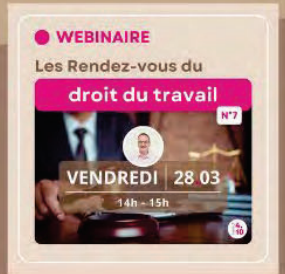




4

Selon la Cour de cassation, la preuve d'une faute peut-elle reposer seulement sur des témoignages anonymes ?

- Oui
- Non

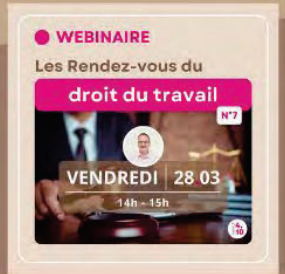




4

Selon la Cour de cassation, la preuve d'une faute peut-elle reposer seulement sur des témoignages anonymes ?

- Oui
- Non



Cour de cassation

Cour de cassation chambre sociale arrêt du 19/03/25 (pourvoi 23-19.154)



La Cour de cassation a admis que les **témoignages anonymisés** étaient recevables, s'ils sont indispensables à l'exercice du droit de la preuve, même en l'absence d'éléments sous conditions.

La Cour de cassation les a déclarés recevables pour 3 raisons :

1. Le salarié **avait eu connaissance des témoignages anonymisés**
2. Les témoignages avaient été **recueillis par un huissier de justice**
3. Le salarié avait déjà été **affecté dans une autre équipe** (équipe de nuit)



Discrimination en matière de handicap et non-respect des préconisations du médecin du travail

Cour de cassation chambre sociale pourvoi 24-11.728

Le **refus**, même implicite, par une entreprise de prendre en compte des préconisations du médecin du travail portant sur l'aménagement du poste d'un travailleur reconnu handicapé peut constituer une **discrimination**.



Communication électronique syndicale

Cour de cassation chambre sociale 12 mars 2025 n°23-12.997

En matière de **communication électronique**, on ne peut pas traiter de manière différente les syndicats représentatifs et non représentatifs.

Cela méconnaît en effet le principe d'égalité de traitement.



Cour de cassation chambre sociale

12 mars 2025 23-21.223



Impossibilité de moduler les activités sociales et culturelles du CSE en fonction de l'ancienneté.



● Nos offres

**L'Institut 4.10 accompagne
vos projets sur mesure**

●
Contactez-nous !