Flash Info Social

novembre 2025

Fiduciaire Mallet

À LA UNE

Télétravail et titres-restaurant : la Cour de cassation tranche définitivement

Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que leurs collègues sur site, dès lors que leur journée de travail inclut une pause repas.

Dans deux arrêts du 8 octobre 2025, la Cour de cassation met en effet un terme à une divergence d'interprétation jurisprudentielle.

Si des titres-restaurant sont versés au titre d'un usage d'entreprise, leur suppression impose de respecter la procédure de dénonciation : information du CSE, information individuelle des salariés, et délai de prévenance suffisant.

Les employeurs doivent donc vérifier leurs pratiques, et, le cas échéant, adapter leur politique interne pour éviter tout risque de contentieux.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Proposer des chèques-cadeaux pour Noël : une DUE ou un accord s'impose !

Pour Noël, les chèques cadeaux constituent un outil idéal pour augmenter le pouvoir d'achat de vos salariés, sans pour autant augmenter vos cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Cette solution est valable, que ces avantages soient offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'entreprise.

L'employeur, qui n'est pas tenu d'octroyer des chèques-cadeaux, peut, s'il décide d'y recourir, en fixer librement les modalités d'attribution.

Celles-ci doivent cependant reposer sur des critères objectifs n'entraînant aucune discrimination entre les salariés !

Il est vivement conseillé de mettre en place vos chèques cadeaux en rédigeant une DUE (décision unilatérale de l'employeur) ou un accord. N'hésitez pas à nous solliciter !

VOS ACTUALITÉS JURIDIQUES : À LA LOUPE !

Liberté d'expression et licenciement : la frontière rappelée

La Cour de cassation (arrêt du 17 septembre 2025) rappelle qu'un salarié ne peut être licencié pour avoir exprimé une opinion, sauf en cas de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour insuffisance professionnelle, l'employeur lui reprochant notamment un comportement de « dénigrement » envers sa supérieure hiérarchique.

La Cour estime que ces griefs relèvent de la liberté d'expression, et non d'une véritable insuffisance professionnelle. Le juge devait donc vérifier si les propos dépassaient les limites admissibles de cette liberté.

Résultat : dès lors qu'un licenciement repose, même en partie, sur l'exercice non abusif de la liberté d'expression, il est nul.

Un rappel clair : la critique, lorsqu'elle reste mesurée, ne peut pas justifier une rupture du contrat de travail.

Évaluations professionnelles : des critères objectifs obligatoires

Selon la Cour de cassation (arrêt du 15 octobre 2025), un dispositif d'évaluation ne peut reposer que sur des critères strictement professionnels.

En l'espèce, la Cour invalide un système qui intégrait des appréciations subjectives comme l'optimisme, l'honnêteté ou encore le bon sens.

Ces notions floues, déconnectées du poste de travail, ne permettent pas d'évaluer objectivement les compétences du salarié.

Elles peuvent en outre porter atteinte à sa vie personnelle ou ses convictions.

Un employeur peut évaluer les savoir-faire, pas la personnalité.

L'évaluation doit rester un outil RH, pas un jugement moral.

Un rappel utile pour sécuriser vos pratiques d'entretien professionnel ou de développement.

Une lettre de recadrage peut être une sanction

La Cour de cassation (arrêt du 1er octobre 2025) rappelle qu'un courrier adressé à un salarié, contenant des reproches précis et évoquant une possible sanction ultérieure, constitue une sanction disciplinaire.

En l'espèce, une salariée avait reçu une lettre mentionnant des manquements (planning, pointage, badge) et l'éventualité d'un licenciement si ces faits se reproduisaient.

L'employeur invoquait un simple rappel à l'ordre.

La Cour juge au contraire que la lettre entrait bien dans le champ disciplinaire.

Conséquence : ces faits ne peuvent plus être sanctionnés une seconde fois, et le salarié peut en contester la validité devant le conseil de prud'hommes.

Un principe de prudence à retenir dans toute correspondance à caractère réprobateur.

Le Cabinet se tient à votre disposition pour mettre à jour vos pratiques.

Made with GAMMA