



**LETTRE
D'INFORMATION**

Juillet/ Août 2025

**Période d'essai rompue pour un motif
discriminatoire : quelles conséquences ?**

Pour rappel, pendant la période d'essai, les parties peuvent à tout moment et sans motif rompre le contrat de travail. Ainsi, dans la mesure où la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée, l'employeur peut donc se contenter de notifier au salarié qu'il a décidé de mettre fin à l'essai. Mais en aucun cas, il ne peut fonder sa décision de rompre l'essai sur un motif discriminatoire. A défaut, la rupture de la période d'essai sera considérée comme nulle et le salarié pourra demander réparation.

Dans cette affaire, la salariée embauchée le 16 décembre s'était vu placée en arrêt maladie du 13 janvier au 17 août ; le 22 juillet, son employeur lui avait notifié la rupture de sa période d'essai avec effet au 18 août. La salariée conteste, devant la juridiction prud'homale, le bien-fondé de cette rupture s'estimant victime d'une discrimination liée à son état de santé. Sans surprise, la Haute Cour rappelle tout d'abord que la rupture du contrat de travail en raison de l'état de santé du salarié est nulle conformément à l'article L.1132-4 du code du travail. Elle poursuit en rappelant que le salarié, dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif discriminatoire, ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul, mais à la réparation du préjudice résultant de la nullité de cette rupture.

Cass. soc., 25 juin 2025, n°23-17.999

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Préparer vos élections professionnelles avec JustiCE !

Vos élections professionnelles approchent ? Nous vous proposons une formation sur l'essentiel à savoir : négocier son protocole d'accord préélectoral, établir ses listes de candidats, respecter les règles relatives à la parité...En 1 ou 2 journées selon vos besoins.

N'hésitez pas à nous contacter : **06 24 95 06 69** ou daoulaselodie@justi-ce.fr

L'entretien professionnel cède sa place...

La réforme de l'entretien professionnel est en voie d'être définitivement adoptée par le Parlement, après l'adoption par le Sénat le 10 juillet 2025 du projet de loi qui transpose l'ANI sur les transitions et reconversions professionnelles du 25 juin 2025.

Le but ici est de renforcer le rôle de l'entretien professionnel dans la carrière du salarié, il sera alors renommé « entretien de parcours professionnel ». Première nouveauté, l'entretien de parcours professionnel devra être organisé dès la première année de l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

La périodicité de principe du nouvel entretien de parcours professionnel est fixée à 4 ans. En clair, une fois passé l'entretien organisé au cours de la 1^{re} année, il doit en principe être organisé tous les 4 ans. Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche pourra retenir une autre périodicité des entretiens, sans pouvoir être supérieure à 4 ans.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié pourra préparer l'entretien avec l'appui du conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'employeur avec l'appui de son opérateur de compétences (OPCO). Dans ces mêmes entreprises, l'employeur pourra aussi être accompagné par un organisme externe si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. Comme c'est déjà le cas avec l'entretien professionnel, il est précisé que l'entretien de parcours professionnel ne devra pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien qui doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sera organisé tous les 8 ans.

D'autres modifications sont apportées, il faudra attendre l'entrée en vigueur du texte lors de la rentrée parlementaire de septembre pour en savoir plus.

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

L'actualité sociale en bref...

- **Licenciement nul : le salarié réintégré ne conserve pas les indemnités de rupture** : si le salarié dont le licenciement est annulé demande sa réintégration, le contrat de travail illégalement rompu se poursuit. Par conséquent, le salarié ne peut pas prétendre au paiement des indemnités de rupture, puisque celle-ci est réputée n'avoir jamais existé. Si le salarié a perçu les indemnités de rupture au moment du licenciement postérieurement annulé, il doit donc les restituer à l'employeur. (*Cass. soc.*, 9 juill. 2025, n° 23-21.863 F-D).

- **Nouveautés dans la résolution des conflits à l'amiable** : un décret du 18 juillet 2025 réécrit et regroupe en un seul titre du code de procédure civile l'ensemble des règles relatives aux modes de résolution amiable des différends, conventionnels et judiciaires. Un employeur et un salarié peuvent et pourront toujours tenter de régler leur différend à l'amiable, par exemple par le biais d'une médiation

Conventionnelle, au lieu de saisir le conseil de prud'hommes. Il est également possible d'opter pour un règlement amiable à n'importe quel moment d'un procès. Autre nouveauté, le juge peut imposer une conciliation ou une médiation, sous peine d'amende. Il s'agit de l'injonction à la médiation et à la conciliation. Ces dispositions rentreront en vigueur le 1^{er} septembre 2025 (Décret 2025-660 du 18 juillet 2025, JO du 19).

- **L'INRS publie un aide-mémoire sur le DUERP** : l'INRS a publié le 4 juillet une nouvelle brochure sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) datée d'avril 2025.

Un aide-mémoire de 20 pages dans lequel l'Institut rappelle le cadre juridique, les finalités du document unique, le rôle des différents acteurs (employeurs, CSE, etc.), les règles de mise à jour, de mise à disposition, de conservation, etc. L'INRS livre également des conseils pratiques sur l'élaboration du DUERP et la mise en œuvre des actions de prévention.