



**LETTRE
D'INFORMATION**

JANVIER 2026

Enquête interne : des précisions utiles de la Cour de cassation

Dans le cadre de son pouvoir de direction et du droit disciplinaire, l'employeur peut être amené à diligenter une enquête interne. Cela devient même une obligation, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE actionne le droit d'alerte pour atteinte aux droits de personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles prévu à l'article L 2312-59 du code du travail.

En pratique, la mise en œuvre d'une enquête interne est souvent nécessaire en cas de signalement de faits susceptibles de constituer un harcèlement. Pour autant il n'existe aucune méthodologie d'enquête obligatoire légalement. A l'occasion d'un contentieux la Cour de cassation a apporté quelques précisions bienvenues sur l'accès au dossier d'enquête.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute grave suite à une enquête pour harcèlement et brimades, conteste son licenciement. Il estime que l'enquête a été menée à charge sans respecter les droits de la défense et le principe du contradictoire. Il reproche à l'employeur de ne pas avoir auditionné certains de ces collègues, qu'il avait désigné. Il estime aussi qu'il aurait du avoir accès aux pièces du dossier pour assurer sa défense lors de son entretien préalable au licenciement.

La Cour de cassation ne suit pas l'argumentaire du salarié. Elle décide que le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, que le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre et les éléments sur lesquels il s'appuie, peuvent être ultérieurement discutés devant le Conseil de Prud'hommes. C'est donc uniquement au stade du recours contentieux, que le salarié doit pouvoir accéder aux éléments du dossier.

Du moment que le salarié mis en cause est au courant de l'enquête menée, l'employeur peut s'appuyer sur le rapport d'enquête interne. Même si la Cour de cassation admet que le salarié mis en cause n'a pas besoin d'être auditionné, cette audition reste en pratique fortement recommandée.

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**

Stage en entreprise : attention à la durée !

Afin d'éviter un recours abusif aux stages, le code de l'éducation en limite la durée dans le même organisme d'accueil à 6 mois par année d'enseignement (C.éduc art L 124-5). Dans l'affaire soumise aux juges, 3 conventions de stages dans la même entreprise se succèdent : du 1er septembre 2014 au 31 décembre 2014, du 2 janvier 2015 au 30 juin 2015, puis du 1er août 2015 au 31 janvier 2016. Le stagiaire saisit le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la requalification des stages en contrat de travail et invoque le non-respect de la durée maximale de 6 mois. Les juges du fonds le déboutent. Ils relèvent que le stagiaire a changé d'établissement d'enseignement pour chaque stage, la durée des stages devant alors s'apprécier séparément. Aucun des stages ne dépasse alors la durée maximale de 6 mois.

Le stagiaire saisit la Cour de cassation, qui n'a pas la même lecture que les juges d'appel. En effet, après avoir rappelé que la durée d'un stage dans un même organisme d'accueil est limitée à 6 mois par année d'enseignement, elle constate que le stagiaire a réalisé 10 mois sur l'année d'enseignement dans la même entreprise au titre des deux premières conventions de stage. Le fait que deux conventions distinctes soient intervenues ou que le stagiaire est changé d'établissement d'enseignement pour chaque stage est sans impact. La position de la Cour de cassation est conforme au code de l'éducation qui n'impose aucune condition au regard de l'établissement d'enseignement, mais précise expressément que la durée maximale de stage s'applique par organisme d'accueil. Il s'agit d'éviter que des postes soient occupés de manière permanente par des stagiaires.

L'article L 124-11 du code de l'éducation prévoit en outre que « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire ». Or en l'espèce le délai de carence n'était pas suffisant entre les stages. La Cour d'appel aurait donc du requalifié la relation en CDI.

Cass. soc. 7 janvier 2026, n° 24-12244 FB

L'actualité sociale en bref...

- **CDD Senior** : il permettait de conclure un CDD de 18 mois renouvelable avec un salarié de plus 57 ans et a été abrogé par un décret du 25 décembre dernier. Les CDD en cours se poursuivent jusqu'à leur terme (*décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025*) ;

- **Salarié protégé** : un représentant syndical au comité de groupe, mandat non prévu par le code du travail mais créé par accord collectif, bénéficie du statut protecteur, s'agissant d'un mandat de même nature que le mandat légal de RS au CSE. La Cour de cassation annule donc le licenciement intervenu sans autorisation de l'inspection du travail (*Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443*) ;

- **CPF** : le salarié qui mobilise son CPF doit s'acquitter d'un reste à charge qui passe à 103,20 euros pour 2026 (*Arr. 30 déc. 2025 : JO, 1er janv. 2026*) ;

- **Directive européenne sur la transparence des rémunérations** : la directive sera bien transposée en droit français mais pas d'ici juin 2026 comme prévu initialement. Elle prévoit des mesures sur la transparence des rémunérations à l'embauche, un droit à l'information des salariés sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ainsi que l'obligation de communiquer des données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de 7 indicateurs.

- **Obligation de loyauté** : un salarié qui exerce en tant qu'autoentrepreneur une activité directement concurrente à celle de son employeur manque à son obligation de loyauté ce qui justifie un licenciement pour faute grave (*Cass. soc. 14 janvier 2026, n° 24-20799 FD*).