

Droit social : relations individuelles

Leçon 9 : La personne au travail

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. Les droits et libertés.....	p. 2
§1. Protection générale des droits et libertés.....	p. 2
A. Justification.....	p. 2
B. Proportionnalité.....	p. 3
§2. Protections spécifiques des droits et libertés.....	p. 4
A. Le droit au respect de la vie privée.....	p. 4
B. La liberté d'expression.....	p. 7
C. La liberté de religion.....	p. 9
D. La liberté d'action en justice.....	p. 9
Section 2. L'égalité de traitement et la non-discrimination.....	p. 10
§1. Égalité de traitement.....	p. 10
A. Les conditions d'une rupture d'égalité.....	p. 10
B. La preuve de la rupture d'égalité.....	p. 11
§2. Non-discrimination.....	p. 11
A. Notion de discrimination.....	p. 11
1. Discrimination prohibée.....	p. 12
2. Discrimination justifiée.....	p. 12
B. Sanction des discriminations.....	p. 13
1. La preuve des discriminations.....	p. 13
2. La nature des sanctions.....	p. 13
Section 3. La lutte contre le harcèlement.....	p. 14
§1. Le harcèlement moral.....	p. 14
A. Notion.....	p. 14
B. Prévention et répression.....	p. 15
§2. Le harcèlement sexuel.....	p. 15

Le travailleur est, en tant que travailleur, évidemment titulaire de droits fondamentaux : droit de grève, droit syndical, libre exercice d'une activité professionnelle. Mais il est également titulaire de droits et libertés en tant que personne.

Étudions les droits et libertés de la personne du salarié (Section 1) avant d'examiner en particulier le régime des principes d'égalité et de non-discrimination (Section 2) ainsi que la lutte contre le harcèlement (Section 3).

Section 1. Les droits et libertés

L'employeur ne peut pas porter atteinte aux droits et libertés dont le salarié est titulaire en tant que personne.

Pour éviter tout empiètement, le Code du travail pose un régime de protection générale (§1), complété par des règles spécifiques à quelques droits et libertés, principalement posées par la jurisprudence (§2).

§1. Protection générale des droits et libertés

L'essor des droits fondamentaux dans l'entreprise est à ce point considérable que l'on peut parler d'un **mouvement de fondamentalisation du droit du travail**.

L'article [L. 1121-1](#) du Code du travail pose le principe suivant lequel « **nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché** ».

Ainsi, les droits et libertés, dont le salarié est titulaire en tant que personne, constituent **une restriction à l'exercice du pouvoir de l'employeur**, lequel doit toujours renoncer à sa décision qui porterait une atteinte injustifiée et disproportionnée à un droit ou à une liberté. A défaut, **l'atteinte à un droit fondamental est sanctionnée par la nullité**. Par exemple, le licenciement est nul en cas de violation d'une liberté fondamentale (art. L. 1253-3-1 C. trav., cf. Leçon 7).

Remarque Attention !

Sont saisies par le texte les décisions unilatérales de l'employeur, mais également celles qui revêtent le masque du contrat.

Ainsi, par exemple, les clauses d'exclusivité, les clauses de confidentialité comme les clauses de non-concurrence, puisqu'elles portent atteinte à une liberté (libre exercice d'une activité professionnelle ou liberté d'expression), ne sont valables que si elles répondent aux conditions du texte, lesquelles s'illustrent dans les conditions de validité posées par la jurisprudence pour chacune de ces clauses (cf. Leçon 4).

Tous les droits et libertés du salarié sont concernés par le texte, même ceux dont on peut sérieusement douter de la qualité de droit ou liberté fondamental(e), comme le droit de se vêtir à sa guise (Cass. soc., 28 mai 2003, n° [02-40.273](#) ; Cass. soc., 12 novembre 2008, n° [07-42.220](#)) ou le droit de faire usage d'un titre ou d'un grade (Cass. soc., 24 avril 2013, n° [12-12.411](#)).

L'article L. 1121-1 du Code du travail est le texte de protection des droits et libertés, mais il est en réalité, dans le même temps, le texte autorisant les atteintes à ces droits et libertés.

Seulement, ces atteintes ne seront valables que si elles sont justifiées (A) et proportionnées (B).

A. Justification

L'exigence de justification impose à l'employeur de faire état d'une **raison valable**, de motifs valables. Il peut s'agir de la protection de l'intérêt de l'entreprise, d'impératifs d'hygiène ou de sécurité.

La justification doit par ailleurs être **cohérente**, puisqu'elle s'apprécie par rapport à la nature de la tâche à accomplir.

Par exemple, le salarié qui dispose d'une liberté d'organisation de son travail ne peut être soumis à un système de géolocalisation (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° [10-18.036](#)). De même, le salarié dont les fonctions n'impliquent pas d'être rapidement sur le lieu de travail ne peut être soumis à une clause de résidence ou de domicile portant atteinte au principe du libre choix de son domicile (Cass. soc., 28 février 2012, n° [10-18.308](#)).

B. Proportionnalité

L'atteinte à un droit ou à une liberté de la personne du salarié doit être proportionnée.

Il faut donc **vérifier qu'il n'existe pas de moyens moins attentatoires** au droit du salarié mis en cause. Il faut ainsi démontrer que le but recherché ne pouvait pas être atteint au moyen d'une mesure plus modérée (Cass. soc., 19 décembre 2018, n° [17-14.631](#) ; CE, 15 décembre 2017, n° [403776](#)).

L'exigence de proportionnalité impose également de contrôler l'excès de l'atteinte. **L'atteinte ne doit pas être excessive.**

Par exemple, seuls les salariés exécutant des travaux dangereux peuvent être soumis à des alcootests ou contrôles salivaires (Cass. soc., 24 février 2004, n° [01-47.000](#) ; CE, 31 mai 2016, n° [396848](#)).

Remarque

Nb : Souvent, la mesure attentatoire ne pourra être mise en œuvre qu'après l'observation de conditions procédurales : information du CSE et des salariés, prévision dans le règlement intérieur, déclaration préalable à la CNIL, tenue d'un registre de traitement des données... cf. Leçon 14.

Les exigences de justification et de proportionnalité s'imposent à tout droit et liberté même ceux pour lesquels la jurisprudence a bâti un régime spécial de protection.

Remarque

Focus : Droit à la preuve et atteinte aux droits et libertés.

Opérant un revirement de jurisprudence, l'assemblée plénière de la Cour de cassation décide qu'il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° [20-20.648](#) et n° [21-11.330](#)).

La solution était espérée par une partie de la doctrine et des praticiens, pendant que d'autres la redoutaient. Cette décision, annoncée, semblait inéluctable, au regard notamment des exigences découlant de l'article 6§1 de la CEDH. Au visa de ce texte et de l'article 9 du Code de procédure civile, la Cour de cassation recule sur l'exigence de loyauté de la preuve, afin de porter l'impératif de vérité. Fort heureusement, l'entorse à la loyauté est conditionnée par le double contrôle de justification et de proportionnalité. La preuve déloyale n'est plus systématique irrecevable. Mais, si elle porte atteinte à d'autres droits, on pense surtout au droit au respect de la vie privée, elle ne pourra être retenue que si, et seulement si, la production du moyen de preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi. Les juges doivent donc d'abord rechercher s'il n'existe pas d'autres moyens de preuve que la preuve déloyale, tels qu'un enregistrement clandestin ou une filature et l'admission d'une preuve déloyale doit impérativement demeurer exceptionnelle. Ils devront ensuite mettre en balance les intérêts en présence, en s'assurant du caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Cette jurisprudence se veut favorable aux salariés victimes, notamment, de harcèlement sexuel et moral et aux victimes de discrimination mais, au regard de la généralité de la solution, elle facilite aussi la preuve, par les employeurs, des comportements fautifs de leur employés.

Plusieurs applications de cette solution jurisprudentielle ont déjà eu lieu. On peut notamment citer un arrêt dans lequel la Cour de cassation affirme que l'accès de l'employeur aux fichiers contenus dans un clé USB personnelle du salarié, qui n'est pas connectée à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié, mais que certaines circonstances peuvent justifier la production en justice de ces fichiers par l'employeur si elle est indispensable à l'exercice de son droit à la preuve et strictement proportionnée au but recherché (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° [23-13.992](#)).

§2. Protections spécifiques des droits et libertés

La jurisprudence, parfois relayée par le législateur, a construit des règles spécifiques de protection de certains droits et libertés.

Précisément, font l'objet d'un régime spécial le droit au respect de la vie privée (A), la liberté d'expression (B), la liberté de religion (C) et la liberté d'agir en justice (D).

A. Le droit au respect de la vie privée

Afin de contrôler le travail des salariés en vertu de son pouvoir de direction et de contrôle, l'employeur est naturellement autorisé à surveiller ses salariés (cf. Leçon 14). Il doit cependant ne pas porter atteinte au droit au respect de la vie privée du salarié, protégé par l'article 9 du Code civil et par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH).

Sont concernés à la fois le droit au respect de la vie privée et familiale et le droit au respect du domicile et de la correspondance.

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée (Cass. soc., 2 octobre 2001, n° [99-42.942](#), *Nikon*).

Remarque

Pour une étude approfondie de ce droit à l'égard des modes de surveillance de l'activité des salariés (fouille des ordinateurs, fouille des armoires, géolocalisation etc.), cf. Leçon 14.

V. aussi les impacts du droit au respect de la vie privée sur le régime des clauses de mobilité et des clauses de résidence ou de domicile, cf. Leçon 4.

Naturellement, le droit au respect de la vie privée du salarié soulève la question de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle et de la possibilité de licencier pour faute ou non pour un motif tiré de la vie personnelle du salarié.

Nous pouvons fournir deux illustrations, non exhaustives : les infractions routières commises par le salarié, les relations intimes entre salariés.

Dès lors que les infractions au Code de la route reprochées au salarié ont été commises durant le temps de trajet pendant lequel il n'est pas à la disposition de l'employeur, que le véhicule mis à sa disposition n'a subi aucun dommage et que le comportement de l'intéressé n'a pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail, elles ne peuvent pas justifier un licenciement pour motif disciplinaire.

Exemple

Voilà ce qu'il ressort d'un arrêt rappelant utilement la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle et ses incidences en matière de lien d'emploi (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° [21-25.421](#)). Un salarié exerçant les fonctions de mécanicien est licencié pour faute en raison de la commission de quatre infractions routières, notamment un excès de vitesse, alors qu'il conduisait son véhicule de fonction sur le trajet de son domicile à son lieu de travail. Le salarié conteste son licenciement : les faits ne peuvent pas être disciplinairement sanctionnés dans la mesure où ils sont commis en dehors du temps de travail et relevaient nécessairement de sa vie personnelle. La Cour de cassation, confirmant la décision d'appel, approuve. Elle rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. En l'espèce, la cour d'appel a constaté que les infractions au Code de la route avaient été commises lors des temps de trajet durant lesquels le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur. Elle a également constaté que l'outil de travail mis à sa disposition n'avait subi aucun dommage et que le comportement du salarié n'avait pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail en tant que mécanicien. Dès lors, les infractions routières ne pouvaient être regardées comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat ni comme se rattachant à sa vie professionnelle et la cour d'appel en a exactement déduit que ces faits de la vie personnelle ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire. Il ne s'agit pas de fermer la porte au licenciement, bien entendu, simplement de rappeler que si un licenciement est envisageable, il ne peut pas être prononcé pour faute. Sans doute faut-il se placer sur le terrain du licenciement pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, qu'il faudra toutefois démontrer et ce sera sans doute plus facile en cas de suspension ou de perte du permis de conduire.

Concernant les relations intimes d'un salarié, la Cour de cassation a décidé, après avoir rappelé qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail, que la dissimulation d'une relation intime en rapport avec les fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice peut constituer un manquement à l'obligation de loyauté, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi et peut justifier un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 29 mai 2024, n° [22-16.218](#)).

Exemple

Il avait encore été récemment rappelé par la chambre sociale de la Cour de cassation à propos de l'usage de la messagerie professionnelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Cass. soc., 6 mars 2024, n° [22-11.016](#), à propos de l'utilisation de la messagerie professionnelle et, pour des infractions au code de la route, v. ci-dessus et Cass. soc. 4 oct. 2023, n° [21-25.421](#)). Le manquement à l'obligation de loyauté peut incarner l'un de ses manquements. En l'espèce, un responsable de site exerçant des fonctions de direction, était chargé en particulier de la gestion des ressources humaines et avait reçu du président du directoire de la société diverses délégations en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail ainsi que pour présider, en ses lieux et place, de manière permanente, les différentes institutions représentatives du personnel. Or celui-ci avait caché à son employeur la relation amoureuse qu'il entretenait avec une autre salariée, laquelle, jusqu'à son départ de l'entreprise en avril 2013, y exerçait des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements de l'entreprise lors de la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectifs et avait participé dans ses fonctions de représentation syndicale à diverses réunions où le responsable avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux. L'intéressé s'est consécutivement vu licencié pour faute grave, licenciement qu'il a contesté comme contraire au respect de sa vie privée. Mais pour la Cour, en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

La Cour de cassation a encore rappelé qu'un licenciement prononcé pour des faits relevant de l'exercice de la liberté de religion ou de la vie personnelle d'un salarié est discriminatoire. Dès lors, est discriminatoire le licenciement d'une salariée pour prosélytisme dès lors que les faits reprochés sont intervenus en dehors du temps et du lieu de travail, et ne relèvent pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° [23-22.722](#). V. aussi, pour comp., Cass. soc., 11 déc. 2024, n° [23-20.716](#)).

La Cour de cassation a, enfin, récemment délimité dans deux arrêts du même jour ce qui relève de la vie personnelle du salarié et ce qui relève des attributs de sa vie privée. Elle a considéré que dès lors que la révocation du salarié était fondée sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord de son véhicule personnel, constatés par un service de police sur la voie publique, étrangers aux obligations découlant du contrat de travail, ce dont il résultait que le motif de la sanction était tiré de la vie personnelle du salarié sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée, il en résulte que, si le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il n'était pas atteint de nullité en l'absence de violation d'une liberté fondamentale (Cass. soc. 25 sept. 2024, n° [22-20.672](#)). Elle a par ailleurs affirmé que le caractère illicite du motif de licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° [23-11.860](#)).

Remarque

Attention ! Actualité : Cass. soc., 25 sept. 2024, n° [23-11.860](#).

Il résulte des articles 8 de la [Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#), 9 du Code civil et [L. 1121-1](#) du Code du travail que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner. Ensuite, il résulte des articles [L. 1234-1](#), [L. 1234-5](#) et [L. 1234-9](#) du Code du travail, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui prononce la nullité du licenciement d'un salarié et condamne l'employeur à payer diverses sommes à ce titre, après avoir constaté que le salarié avait été licencié pour faute grave, notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle, ce dont il résultait que, cette conversation de nature privée n'étant pas destinée à être rendue publique et ne constituant pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, était insusceptible d'être justifié et était atteint de nullité comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

B. La liberté d'expression

La liberté d'expression s'exerce aussi dans l'entreprise (Cass. soc., 28 avril 1988, n° [87-41.804](#), *Clavaud*). Seul un abus dans la liberté d'expression pourrait être le cas échéant sanctionné.

La liberté d'expression permet au salarié d'exprimer ses positions politiques ou syndicales, mais également de critiquer l'entreprise et sa politique, **sous réserve d'abus** (Cass. soc., 1^{er} juillet 2005, n° [14-13.871](#) ; Cass. soc., 16 décembre 2009, n° [08-44.830](#)).

L'abus est caractérisé en présence de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, sachant que les juges doivent toutefois tenir compte du contexte et que celui-ci peut justifier que le salarié ait tenu des propos violents ou blessants... (Cass. soc., 19 mai 2016, n° [15-12.311](#)) et qu'ils doivent également tenir compte de la publicité et des destinataires des propos.

Exemple

Cass. soc., 12 septembre 2018, n° [16-11.690](#) pour des propos tenus sur Facebook à l'égard seulement de personnes agréées par la salariée et peu nombreuses...

Exemple

La chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que l'employeur ne peut pas, pour procéder au licenciement disciplinaire, se fonder sur le contenu des messages à caractère raciste et xénophobe envoyés par la salariée d'une caisse de sécurité sociale à l'aide de sa messagerie professionnelle dès lors que les messages litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics et n'avaient été connus de l'employeur qu'à la suite d'une erreur d'envoi de l'un des destinataires. Elle précise que la lettre de licenciement ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée dans ces courriels auraient eu une incidence sur son emploi ou dans ses relations avec les usagers ou les collègues, l'employeur ne versant aucun élément tendant à prouver que les écrits de l'intéressée auraient été connus en dehors du cadre privé et à l'extérieur de la caisse et que son image aurait été atteinte, de sorte que le moyen tiré du principe de neutralité découlant du principe de laïcité applicable aux agents qui participent à une mission de service public est inopérant. Enfin, elle affirme que si le règlement intérieur de la caisse interdisait aux salariés d'utiliser pour leur propre compte et sans autorisation préalable les équipements lui appartenant, y compris dans le domaine de l'informatique, un salarié pouvait toutefois utiliser sa messagerie professionnelle pour envoyer des messages privés dès lors qu'il n'en abusait pas et qu'en l'espèce l'envoi de 9 messages privés en l'espace de 11 mois ne peut être jugé comme excessif, indépendamment de leur contenu (Cass. soc., 6 mars 2024, n° [22-11.016](#)).

Remarque

Nb : Une restriction, par le biais par exemple d'une clause de confidentialité, ne serait licite que si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Cf. art. [L. 1121-1](#) du C. trav. et Leçon 4.

La chambre sociale de la Cour de cassation a fait évoluer sa jurisprudence relative à la liberté d'expression en laissant a priori de côté la notion d'abus au profit d'un contrôle classique, dès qu'une liberté fondamentale est en cause, de proportionnalité.

Elle a affirmé qu'il résulte des articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail, « *que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression*". Elle ajoute que "lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif". Elle précise que le juge "doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi » (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° [23-19.947](#)).

Même si elle est reconnue et protégée de manière indépendante (Cass. soc., 16 février 2022, n° [19-17.871](#)), la liberté d'expression a récemment connu un essor considérable dans les relations de travail par l'intermédiaire de la consécration du statut de **lanceur d'alerte**.

Est un lanceur d'alerte, le salarié qui, de bonne foi et sans contrepartie financière, signale ou révèle des informations sur un crime ou délit, la violation d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement, ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (loi n° [2016-1691](#) du 9 décembre 1996 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).

Le salarié lanceur d'alerte est protégé, notamment contre le licenciement mais de manière générale contre toute mesure prise par l'employeur en raison de l'alerte, mais il perd l'immunité si (et seulement si) il relate des faits qu'il sait erronés. La Cour de cassation a en effet estimé que la mauvaise foi est caractérisée seulement par « *la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non par la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis* » (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° [18-13.593](#)).

Remarque

Nb :

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place une procédure de signalement interne.

Les salariés lanceurs d'alerte doivent s'y conformer mais peuvent aussi directement avertir les autorités publiques (tribunal, défenseur des droits, autorité administrative).

C. La liberté de religion

La liberté religieuse est protégée, notamment par l'article 9 de la CEDH.

Le règlement intérieur peut interdire le port de signes religieux. Il faut alors que l'interdiction soit générale et justifiée (notamment en termes d'image, et l'interdiction ne peut alors concerner que les salariés en contact avec la clientèle ou de prévention des conflits), elle devra également être proportionnée (Cass. soc., 19 mars 2013, n° [11-28.845](#) et Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° [13-28.369](#), affaire *Babyloup* ; Cass. soc., 22 novembre 2017, n° [13-19.855](#)).

A défaut d'être prévu par le règlement intérieur, et ce par une clause valable, l'employeur risque une condamnation pour discrimination, à moins qu'il ne parvienne à faire état de raisons objectives et matériellement vérifiables justifiant la mesure, notamment liées à des impératifs de sécurité (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° [18-23.743](#) ; Cass. soc., 14 avril 2021, n° [19-24.079](#)).

Remarque

A savoir :

La pratique des rites religieux en entreprise n'est en revanche pas protégée.

D. La liberté d'action en justice

L'employeur est tenu de respecter le droit d'agir et le droit de témoigner en justice, droit fondamental qui découle de l'article 6 de la CEDH.

Ainsi, doit être annulé le licenciement qui fait suite à l'action en justice du salarié (Cass. soc., 6 février 2013, n° [11-11.740](#) ; Cass. soc., 3 février 2016, n° [14-18.600](#)). La concomitance entre l'action en justice et le licenciement ne suffit pas pour autant à faire présumer que le licenciement intervient en raison de l'exercice du droit d'agir en justice (Cass. soc., 4 novembre 2020, n° [19-12.367](#)).

Remarque

Nb : En matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, la liberté d'agir en justice est spécialement protégée (art. [L. 1134-4](#) et [L. 1144-3](#) du C. trav.).

Section 2. L'égalité de traitement et la non-discrimination

En droit interne, les exigences d'égalité de traitement (§1) et de non-discrimination (§2) ne se confondent pas, même si elles peuvent naturellement se recouper.

§1. Égalité de traitement

En vertu du principe d'égalité de traitement, l'employeur doit traiter de façon égale les salariés placés dans une situation identique ou similaire, ou exécutant un travail de valeur égale.

Ce principe dépasse le principe « à travail égal, salaire égal » (Cass. soc., 29 octobre 1996, n° [92-43.680](#), *Ponsolle*) exprimant les exigences d'égalité en matière de rémunération, comme il dépasse le principe d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Remarque

Nb :

Nombreuses sont les règles qui portent par ailleurs, plus spécifiquement, le principe d'égalité entre salariés déterminés.

Par exemple, entre salariés sous CDI et sous CDD, entre salariés à temps plein et à temps partiel...

Le principe d'égalité de traitement a été consacré par la Cour de cassation en ces termes : « *en application de ce principe, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables* » (Cass. soc., 16 mai 2007, n° [05-44.565](#) ; Cass. soc., 20 février 2008, n° [05-45.601](#) et 10 juin 2008, n° [06-46.000](#) ; Cass. soc., 5 mai 2021, n° [19-20.547](#)).

Ainsi, **la rupture d'égalité n'existe que pour des situations identiques ou comparables, et elle ne sera condamnée et sanctionnée que si elle ne se trouve pas objectivement justifiée.**

Il nous faut préciser les conditions de la rupture d'égalité de traitement (A) avant d'envisager l'étude du régime de la preuve d'une rupture d'égalité de traitement (B).

A. Les conditions d'une rupture d'égalité

Le principe d'égalité n'est applicable que pour des salariés placés dans une situation identique ou similaire.

Ainsi, il ne peut être invoqué qu'entre salariés de la même entreprise appréhendée par le biais de la personnalité morale (Cass. soc., 16 décembre 2015, n° [14-11.294](#) ; Cass. soc., 2 juin 2010, n° [08-44.152](#) ; Cass. soc., 23 novembre 2011, n° [10-24.897](#)).

Par ailleurs, une différence de statut n'exclut pas automatiquement une situation identique ou similaire (Cass. soc., 15 mai 2007, n° [05-42.894](#) ; Cass. soc., 12 juin 2013, n° [12-17.273](#)) même si l'appartenance à des catégories professionnelles distinctes peut justifier une différence de traitement (Cass. soc., 13 mars 2013, n° [11-20.490](#)).

Dès lors que les salariés sont dans une situation comparable, le principe s'applique mais la différence de traitement peut encore être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables dont le juge apprécie la réalité et la pertinence (Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n° [07-42.675](#)).

Ainsi, par exemple, une différence de traitement peut être objectivement justifiée par l'ancienneté, le rendement, les difficultés de recrutement dans un secteur donné, les disparités du coût de la vie d'une région à une autre.

Remarque **Attention !**

La Cour de cassation présume justifiées les différences de traitements entre catégories de salariés établies par accord collectif (Cass. soc., 8 juin 2016, n° [15-11.324](#)), à moins qu'elles ne constituent par ailleurs une discrimination (Cass. soc., 9 octobre 2019, n° [17-16.642](#)).

Cette présomption ne peut être renversée qu'en démontrant que la différence est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

B. La preuve de la rupture d'égalité

Est consacré en matière d'égalité de traitement le système de la **preuve partagée**.

Ainsi, **le salarié doit dans un premier temps apporter des faits laissant apparaître une différence de traitement** puisqu'il doit apporter des éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de traitement (Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-19.748).

Il incombe dans un second temps à l'employeur de justifier la différence par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Naturellement, la preuve de l'identité des situations pèse, elle, sur le salarié (Cass. soc., 4 avril 2018, n° [16-27.703](#)).

Remarque

Nb : Lorsque le salarié invoque une atteinte au principe d'égalité, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de sa demande (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 18-24.810).

§2. Non-discrimination

Depuis longtemps, législateur et juge luttent contre les discriminations.

Il faut préciser la notion de discrimination (A) avant d'étudier sa sanction (B).

A. Notion de discrimination

Une discrimination est une différence de traitement reposant sur un motif discriminatoire figurant à l'article [L. 1132-1](#) du Code du travail.

Elle est en principe interdite (1), exceptionnellement justifiée (2).

1. Discrimination prohibée

Seules les différences de traitement reposant sur un motif discriminatoire constituent des discriminations.

La liste des motifs discriminatoire est dense : origine ; sexe ; mœurs ; orientation sexuelle ; identité de genre ; âge ; situation de famille ; grossesse ; caractéristiques génétiques ; particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique, apparente ou connue de son auteur ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race ; opinions politiques ; activités syndicales ou mutualistes ; exercice d'un mandat électif ; convictions religieuses ; apparence physique ; nom de famille ; lieu de résidence ; domiciliation bancaire ; état de santé ; perte d'autonomie, handicap ; capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Sont concernés les **candidats** à un emploi, un stage ou une période de formation comme les **salariés**, et sont visés tout type d'acte source de discrimination (décision de l'employeur, règlement intérieur, contrat de travail, accord collectif etc.).

Sont prohibées à la fois :

- **les discriminations directes** ; une personne est moins bien traitée qu'une autre dans une situation comparable, en raison d'un motif discriminatoire.
- **et les discriminations indirectes** ; une mesure neutre en apparence entraîne, pour l'un des motifs discriminatoires, un désavantage particulier (CJUE, 18 octobre 2007, aff. [C-409/16](#)).

Remarque Attention !

La Cour de cassation reconnaît le harcèlement discriminatoire. Lorsqu'un salarié présente des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoire, il appartient au juge de rechercher si l'employeur peut les justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et tout agissement lié à un motif discriminatoire est susceptible de caractériser un harcèlement discriminatoire, même en l'absence de mesure discriminatoire de l'employeur (Cass. soc., 14 nov. 2024, n° [23-17.917](#)).

2. Discrimination justifiée

L'article [L. 1132-1](#) du Code du travail ne fait pas obstacle aux **différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.**

Exemple

Par exemple, lorsqu'il s'agit de recruter un acteur pour jouer un rôle masculin ou une actrice pour jouer un rôle féminin ou lorsqu'il s'agit de poser une condition d'âge soit pour des raisons de santé et de sécurité, soit afin de favoriser l'insertion professionnelle.

La Cour de justice de l'union européenne a récemment fourni une illustration. Une Église ou une organisation religieuse peut traiter différemment ses salariés sur le fondement de la religion si, au regard de la nature de l'activité professionnelle concernée ou du contexte dans lequel elle est exercée, la religion en question constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée.

Une discrimination directe fondée sur la religion peut être effacée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. L'arrêt rendu par la CJUE le 17 mars 2026 confirme sa jurisprudence bien établie. Un équilibre doit être recherché par le juge entre,

d'une part, le droit à l'autonomie des Églises ou des organisations religieuses dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions et, d'autre part, le droit des travailleurs à ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions (CJUE, gde ch., 17 mars 2026, aff. [C-258/24](#)).

B. Sanction des discriminations

Elle suppose d'avoir préalablement rapportée la preuve d'une discrimination, ce qui en pratique est loin d'être évident.

Étudions la question de la preuve (1) avant d'examiner la nature des sanctions pouvant être prononcées (2).

1. La preuve des discriminations

Afin de faciliter l'action en justice, le régime de la preuve des discriminations est aménagé.
Le régime résulte de l'article [L. 1134-1](#) du Code du travail.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il s'agit d'un mécanisme probatoire en deux temps, dit **preuve partagée**.

Remarque

Nb :

Des actions d'organisations syndicales et d'associations de lutte contre les discriminations peuvent exercer l'action en justice en faveur du candidat ou du salarié victime d'une discrimination.

L'action de groupe est également autorisée en la matière.

L'action en justice se prescrit, en matière de discrimination, par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination (art. [L. 1134-5](#) du C. trav.).

2. La nature des sanctions

Tout disposition ou tout acte discriminatoire est **nul de plein droit**.

Le salarié victime de discrimination a droit, sur le plan civil, à des **dommages et intérêts** à titre d'indemnisation – réparation.

L'employeur encourt, sur le plan **pénal**, de lourdes condamnations (art. [225-2](#) du C. pén.).

Section 3. La lutte contre le harcèlement

Les situations de harcèlement dans l'entreprise peuvent prendre différentes formes.

Il peut s'agir d'un **harcèlement moral** (§1) ou d'un **harcèlement sexuel** (§2).

§1. Le harcèlement moral

Notion extrêmement subjective, le concept de harcèlement moral est délicat à appréhender.

Le législateur a toutefois fait l'effort de poser une définition juridique que l'on retrouve à l'article [L. 1152-1](#) du Code du travail. La sanction n'interviendra qu'en cas d'échec des mesures de prévention ayant laissé place à une situation de harcèlement moral que le salarié est en mesure de prouver.

Étudions la notion (A) avant d'examiner la prévention et la répression en matière de harcèlement moral (B).

A. Notion

Le harcèlement moral est caractérisé par **des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel**.

Le terme « agissements » est un terme à connotation blâmable, ce n'est pas neutre, et il faut relever qu'il est employé au pluriel.

- **Les personnes** : le texte ne fait référence à aucun rapport d'autorité, **il suppose simplement que la victime soit salariée, peu importe donc qu'il s'agit d'un harcèlement** « horizontal » ou « vertical » et que ce dernier soit ascendant ou descendant.

- **Les situations** :

- *des agissements répétés* : l'expression suppose un caractère répétitif des actes, et il est vrai que la jurisprudence met l'accent sur **la répétition, la récurrence des agissements coupables**, en affirmant par exemple que « la répétition et la conjonction de ces faits établis constituent un harcèlement moral ». Mais il n'est pas nécessaire que les agissements se prolongent dans le temps et les périodes de harcèlement peuvent alterner avec des périodes d'accalmie.

L'exigence de répétition provient de la notion même d'agissements, nom masculin pluriel invariable, se définissant comme **une suite de manœuvres et de procédés condamnables**.

Il n'y a toutefois pas de définition des agissements en matière de harcèlement moral en raison de la variété des comportements : agressions personnelles directes (injures, brimades, menaces, propos calomnieux, ou même abstention telles que ne pas dire bonjour, demander l'avis de tous les salariés sauf d'un...) ou lié à l'exécution du travail (dévalorisation du travail en réduisant les tâches confiées ou au contraire surcharge de travail pour provoquer une faute du salarié) ;

- *qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* : le terme essentiel est sans doute celui de la **dégradation des conditions de travail**, sans occulter bien sûr les conséquences de celle-ci.

Il faut donc une **dégradation, matérielle ou relationnelle**, c'est un terme fort ; et cette dégradation doit être **susceptible d'emporter certaines conséquences**, relativement lourdes (seulement susceptible de : attention !) comme une atteinte à un droit ou à une liberté fondamentale du salarié, la rupture du contrat ou la perte d'une chance de promotion...

Remarque

Attention !

L'intention de nuire n'est pas exigée.

Des agissements « ayant pour objet ou pour effet »...

La Cour de cassation a reconnu le « harcèlement managérial ».

Des méthodes de gestion peuvent être à l'origine d'une situation de harcèlement moral au travail (Cass. soc., 10 novembre 2009, n° [07-45.321](#) et 3 février 2010, n° [08-44.107](#)).

Remarque

Nb : Les victimes de harcèlement moral sont surtout, mais pas exclusivement, des femmes...

B. Prévention et répression

Afin de prévenir toute situation de harcèlement moral, l'employeur a l'obligation de **rappeler dans le règlement intérieur les dispositions sur le harcèlement moral** (article [L. 1321-2](#), 2° du C. trav.). Il a également une **obligation générale de prévention notamment sous forme d'action de formation, de prévention et d'information** (art. [L. 1152-4](#) et [L. 4121-1](#) du C. trav.). L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter les situations de harcèlement. Enfin, l'employeur doit **afficher le texte de l'article [222-33-2](#) du Code pénal dans les lieux de travail** (texte qui punit de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende les faits de harcèlement moral).

L'employeur doit en outre **faire cesser la situation** en application de son obligation générale de prévention de la santé. Il peut y avoir médiation, sur le fondement de l'article [L. 1152-6](#) du Code du travail, le médiateur étant librement choisi par les parties.

En vertu de l'article [L. 1152-5](#) du Code du travail, **le salarié qui commet des faits de harcèlement moral « est passible » d'une sanction disciplinaire**, donc il peut être sanctionné disciplinairement.

Le **droit de retrait** peut être utilisé par le salarié victime de harcèlement (art. [L. 4131-1](#) du C. trav.).

Le salarié victime peut, surtout, faire une action en justice pour obtenir condamnation et réparation. En vertu de l'article [L. 1154-1](#) du Code du travail, le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral pour que l'employeur se retrouve ensuite dans l'obligation de justifier son comportement, de manière objective. Le juge forme sa conviction au vu des différents éléments apportés par les parties après avoir ordonné, si besoin, des mesures d'instruction.

En termes de sanctions, **la responsabilité du harceleur est engagée et il devra à ce titre des dommages et intérêts, la responsabilité de l'employeur sera aussi engagée, elle sera personnelle ou du fait de son préposé** (art. [1384](#) al. 5 du C. civ.) pour manquement à son obligation de veiller à la santé des travailleurs.

Toutes mesures prises dans le cadre d'un harcèlement sont par ailleurs nulles (licenciement, mesures disciplinaires, démission etc.) en vertu de l'article [L. 1152-3](#) du Code du travail.

Des **sanctions pénales** sont enfin encourues.

- Article [222-33-2](#) du C. pén. : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende ;
- Article [L. 1155-2](#) du C. trav. : les faits de discrimination commis à la suite harcèlement sont punis de 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende.

§2. Le harcèlement sexuel

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a redéfini le harcèlement sexuel, aujourd'hui appréhendé par les articles [L. 1153-1](#) et s. du Code du travail.

En vertu de l'article L. 1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

1. **soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;**
2. **soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.**

Les faits peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel « *même si les agissements ont eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail* » (Cass. soc. 11 janvier 2012, n° [10-12.930](#)). Mais la Cour de cassation a décidé que les faits qui s'insèrent certes dans le cadre d'une relation hiérarchique, mais dans lesquels on décèle une relation de familiarité réciproque (échange de mails où la salariée conclut « bisou », « bien à toi », « merci pour ce coup de fil, il m'a fait du bien » etc.) ne constituent pas une situation de harcèlement sexuel... (Cass. soc., 10 juillet 2013, n° [12-11.787](#)). Le critère de la relation de familiarité réciproque est donc un critère exclusif du harcèlement sexuel... Sans doute car il exclut la contrainte, la pression. On comprend alors que le harcèlement induit une certaine distance d'un point de vue amical ou sentimental.

Aux termes de l'article [L. 1153-2](#) du Code du travail, aucun salarié, **aucune personne en formation ou en stage**, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En vertu des articles [L. 1152-2](#) et L. 1153-2 du Code du travail, **aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage** ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Enfin, l'article [L. 1153-4](#) du Code du travail dispose que « **toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul** ».

Remarque

Nb : La prévention et les sanctions sont les mêmes qu'en matière de harcèlement moral, nous y renvoyons. Il faut toutefois ajouter, suite à tout signalement d'un harcèlement quel qu'il soit ou d'un comportement sexiste, l'obligation pour l'employeur de mener une enquête interne.

La Cour de cassation rappelle que la valeur probante de l'enquête interne dépend de son caractère complet, objectif et fiable. Si elle n'est ni exhaustive ni corroborée par d'autres éléments, le doute profite au salarié (Cass. soc., 18 juin 2025, n° [23-19.022](#)). Il importe donc de conduire ces enquêtes avec transparence et rigueur.

La Cour de cassation a reconnu par ailleurs le harcèlement d'ambiance. Le harcèlement moral ou sexuel peut dès lors exister sans démontrer que les victimes sont personnellement visées (Cass. crim., 21 janv. 2025, n° [22-87.145](#) et Cass. crim., 12 mars 2025, n° [24-81.644](#) ; Cass. soc., 10 déc. 2025, n° [24-15.412](#) ; Cass. soc., 28 mai 2026, n° [24-22.754](#)). C'est là reconnaître une forme de harcèlement collectif et faire fi d'une supposée exigence d'agissements personnellement dirigés. Des méthodes de gestion, des méthodes de management, une politique d'entreprise etc. peuvent être sanctionnées au titre du harcèlement moral sans que le salarié n'ait à prouver qu'il a été personnellement et individuellement ciblé. De plus, une salariée contrainte d'écouter les propos déplacés et d'assister aux comportements déplacés à connotation sexuelle ou sexiste d'un supérieur hiérarchique à ses collègues subit un environnement de travail humiliant et dégradant constitutif de harcèlement sexuel, peu importe qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements.

Remarque

A savoir :

Le salarié est également titulaire d'un **droit à la formation**.

A cet égard, il faut rappeler que **l'employeur est tenu d'une obligation d'adaptation et d'employabilité** en vertu de laquelle il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. [L. 6321-1](#) du C. trav.).

Une formation pour permettre une reconversion professionnelle ne suffit pas (Cass. soc., 20 septembre 2017, n° [16-10.567](#)) pas plus que le fait d'occuper successivement différents postes même s'ils permettent d'acquérir et de développer diverses compétences (Cass. soc., 12 avril 2012, n° [11-12.847](#)). Ne satisfait pas non plus à son obligation, l'employeur qui n'a offert qu'une formation en 26 ans de présence du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 24 juin 2015, n° [13-28.784](#)) ou celui qui n'a proposé que deux formations sur 8 ans (Cass. soc., 5 octobre 2016, n° [15-13.594](#)).

L'accès des salariés à des actions de formations professionnelles peut être assurée dans le cadre d'un plan de développement des compétences et tout salarié doit bénéficier d'un **entretien professionnel** tous les 2 ans, entretien consacré non pas à l'évaluation du salarié mais bien à ses perspectives d'évaluation professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi (art. [L. 6315-1](#) du C. trav.).

Par ailleurs, le salarié dispose d'un **compte personnel de formation (CPF)**, composante du compte personnel d'activité (CPA), permettant d'acquérir des droits à la formation utilisables tout au long de la vie professionnelle (art. [L. 6111-1 et s.](#) du C. trav.). Le CPF est alimenté en euros. Chaque salarié bénéficie, indépendamment de son statut et dès son entrée dans le marché du travail, d'un espace personnel sécurisé sur un site dédié (moncompteformation.gouv.fr) lui permettant de consulter ses droits, de chercher et choisir une formation en réservant et en payant avec les droits à la formation (500 euros par an, avec un plafond de 5000 euros). L'employeur peut aussi alimenter le compte (art. [L. 6323-1 et s.](#) du C. trav.). Modalité particulière de mobilisation du CPF, le **projet de transition professionnelle** permet à un salarié de financer une action de formation certifiante en lien avec un projet de changement de métier ou de profession (art. [L. 6323-17-1 et s.](#) du C. trav.).

Autre droit individuel du salarié, la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, pour obtenir une certification professionnelle enregistrée au RNCP (art. [L. 6421-1 et s.](#) du C. trav.). Quant à **Pro-A, dispositif de reconversion ou de promotion par alternance**, il permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou permettant de faire valider des acquis de l'expérience (art. [L. 6324-1 et s.](#) du C. trav.).