

TRAVAIL

Dans ce numéro

- Protection sociale
- Contrat de travail
- Rupture du contrat de travail

PROTECTION SOCIALE

Précision sur la condition d'isolement pour percevoir le complément familial majoré

Ne peut être regardée comme une personne isolée, éligible au complément familial majoré, l'allocataire qui a rompu toute communauté de vie affective avec son conjoint mais dont la communauté de vie matérielle subsiste.

La caisse d'allocations familiales a notifié à une allocataire un indu de complément familial majoré. Cette dernière, séparée de son mari, s'était déclarée comme une personne seule alors qu'elle était toujours mariée. Elle a contesté cette décision devant le tribunal judiciaire qui a rejeté sa demande.

Elle invoquait qu'elle ne partageait plus de communauté de vie avec son époux dont elle était séparée. L'époux continuait à être domicilié administrativement au domicile conjugal mais était hébergé successivement par plusieurs personnes.

Pour rejeter le pourvoi, la Cour de cassation a relevé que malgré son éloignement du domicile familial, l'époux continue de régler seul le loyer du logement familial ainsi que les factures du ménage et qu'il supporte la charge de l'ensemble des dépenses exposées pour l'entretien et l'éducation de l'enfant commun du couple. Ces éléments caractérisent la persistance d'une communauté de vie matérielle entre l'allocataire et son conjoint, exclusive de la situation d'isolement nécessaire au bénéfice du complément familial majoré.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Civ. 2^e,
4 déc. 2025,
n° 23-15.895



CONTRAT DE TRAVAIL

Stages successifs : conditions de durée et délai de carence

La chambre sociale donne une interprétation de « l'année d'enseignement » au sens de l'article L.124-5 du code de l'éducation et rappelle le délai de carence à respecter entre deux stages.

Engagé au sein d'une même entreprise en tant que stagiaire pendant trois périodes consécutives, allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2014, du 2 janvier au 30 juin 2015 et enfin du 1^{er} août au 31 janvier 2016, il a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée.

La cour d'appel l'a débouté de sa demande au motif que la durée des stages n'avait pas excédé une durée de six mois et que chaque stage correspondait à une année d'enseignement auprès d'établissements différents.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Elle rappelle les dispositions de l'article L.124-5 du code de l'éducation selon lesquelles la durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Or, en l'espèce le stagiaire avait effectué deux stages dont la durée cumulée était de dix mois, au cours de la même année d'enseignement et dans un même organisme d'accueil. De plus, le délai de carence au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste, doit être égal au tiers de la durée du stage précédent. Ce délai n'a pas été respecté.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.
7 janv. 2026,
n° 24-12.244

●●● RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Distinction entre la liberté d'expression et la déloyauté du salarié

Caractérise un comportement déloyal le fait pour une salariée d'adresser à son employeur un courrier électronique l'interrogeant sur les déplacements fréquents de sa supérieure hiérarchique à l'insu de cette dernière.

Une salariée, engagée en qualité d'administratrice d'une association, a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale au motif que son licenciement serait fondé sur une atteinte à sa liberté d'expression pour avoir interpellé par courrier son employeur en évoquant les nombreux déplacements professionnels de sa supérieure hiérarchique. Les juges d'appel considèrent son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et précise que le courrier litigieux ne constituait qu'une des manifestations de la déloyauté reprochée à la salariée qui l'avait écrit à l'insu de la personne concernée et qu'il ne lui était pas interdit d'émettre une critique en vertu de sa liberté d'expression.

● Soc.

14 janv. 2026,
n° 23-17.946

Pour rejeter le pourvoi de la salariée, la Cour de cassation en accord avec la Cour d'appel retient que le comportement de la salariée ne relevait pas de l'exercice de sa liberté d'expression qui n'était pas en cause en l'espèce, mais du caractère déloyal de ces agissements.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.