



Actualités législatives et réglementaires

► *PME - Incendies - Aide*

Le décret n°2026-874 du 17 septembre 2026, portant modification du décret n°2026-776 du 14 août 2026 portant création d'une aide exceptionnelle à destination des entreprises de moins de deux cent cinquante salariés ayant subi les conséquences des incendies et ayant fait l'objet d'une mesure d'évacuation ou de confinement, est paru au JO du 19.

► *Hygiène - Sécurité - Amiante*

L'arrêté du 18 septembre 2026, modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de construction et réparation navales, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au JO du 23.

► *Plateformes de mise en relation*

La décision du 22 septembre 2026, modifiant la décision du 12 septembre 2026 portant homologation de l'avenant du 10 juillet 2026 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, est parue au JO du 23.

Jurisprudence

► *Syndicat – Transparence financière*

Ne remplit pas la condition de transparence financière, le syndicat qui publie ses comptes avant leur approbation par l'assemblée générale des adhérents ou l'organe collégial de contrôle désigné par les statuts (Cass. soc., 23-9-26, n°25-17886).

► *Licenciement économique – Redassement*

N'exécute pas de manière loyale et sérieuse son obligation de redassement, l'employeur qui propose un unique poste au salarié, que ce dernier refuse, alors que le salarié rapporte la preuve que d'autres postes étaient disponibles et que l'employeur argue que le salarié n'avait pas les compétences nécessaires. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 11-9-26, n°24-21242).

► *Harcèlement moral – Preuve*

Une demande d'indemnisation au titre du harcèlement moral ne peut être rejetée lorsqu'il n'a pas été examiné si le licenciement verbal, l'accomplissement d'heures supplémentaires non payées, l'absence de déclaration à l'embauche, de paiement de cotisations sociales pourtant prélevées sur le salaire, le non-respect des règles relatives au temps de travail, l'absence de prise en compte du handicap du salarié, ne sont pas constitutifs dans l'ensemble d'un harcèlement moral (Cass. soc., 11-9-26, n°24-20942).

► *Harcèlement moral – Action en justice*

Lorsqu'un licenciement pour motif économique intervient après une reprise consécutive à un arrêt de travail, et que le salarié considère cette mesure comme étant la continuité du harcèlement subi depuis l'arrêt de travail, l'action introduite plus de 5 ans après la date de l'arrêt de travail n'est pas prescrite, dans

la mesure où le harcèlement présumé n'a cessé qu'à la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 11-9-26, n°24-15739).

► *Faute lourde – Directeur commercial*

Constitue une faute lourde, le fait pour un directeur commercial d'exiger d'agents commerciaux placés sous sa responsabilité, le versement de sommes d'argent sous forme de rétro-commissions, en contrepartie d'avantages afin que lesdits agents puissent conserver ou augmenter leur clientèle, selon des critères étrangers à l'intérêt de l'employeur, dans le seul but de s'enrichir au détriment de la société (Cass. soc., 11-9-26, n°25-13697).

► *Prud'hommes – Compétence – Entreprise en difficulté*

La décision du bureau de conciliation et d'orientation peut uniquement faire l'objet d'un appel ou d'un pourvoi en cassation, en même temps que le jugement sur le fond. Toute autre voie de recours est donc exclue, sous réserve d'un appel-nullité, en cas d'excès de pouvoir, consistant pour le juge à méconnaître l'étendue de son pouvoir de juger.

Le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître, non seulement, de la demande opposant un salarié au mandataire judiciaire ou au liquidateur, dès lors qu'elle est relative à des créances qui doivent figurer sur le relevé, et que le salarié entend obtenir la mise en cause de l'AGS mais, également, de la demande en paiement formée dans la même instance, contre une société *in bonis* étrangère à la procédure collective de l'employeur (Cass. soc., 11-9-26, n°25-10532).

► **Inaptitude – Avis du médecin**

La circonstance que l'avis du médecin du travail ne comporte aucun élément sur la cause de l'inaptitude ni sur le lien entre celle-ci et la pathologie du salarié, ne permet pas, à elle seule, de débouter un salarié de sa demande de qualification du licenciement pour inaptitude en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque la demande est fondée sur un manquement supposé de l'employeur à son obligation de sécurité ayant causé l'inaptitude du salarié (Cass. soc., 9-9-26, n°25-17776).

► **Démission – Prise d'acte**

La démission d'un salarié est équivoque dès lors que, sans formuler aucun grief dans la lettre de démission, le salarié, avant l'expiration du préavis, adresse un courriel à plusieurs salariés dans lequel il évoque une lettre qu'il va adresser à l'employeur dans laquelle il indique que sa décision de démissionner fait suite aux nombreuses humiliations subies durant les derniers mois. La démission s'analyse en ce cas en une prise d'acte de la rupture.

Dès lors que les faits de harcèlement sont avérés, la prise d'acte trouvant son origine dans ces faits, produit les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 9-9-26, n°24-20780).

► **Harcèlement moral**

Le juge ne peut débouter un salarié de sa demande en nullité du licenciement lorsqu'il procède à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié à l'appui de sa demande, alors que le juge doit examiner les éléments non pas séparément mais dans leur ensemble (Cass. soc., 9-9-26, n°25-16132).

► **Inaptitude – CSE – Consultation**

Le défaut de remplacement du titulaire absent par le suppléant prioritaire de son collègue rend irrégulière la consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié inapte et prive son licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 9-9-26, n°25-10985).

► **Convention collective – Application**

La convention collective dépend de l'activité réellement exercée par l'employeur et non par le groupe (Cass. soc., 9-9-26, n°25-14690).

► **Travail temporaire – Requalification**

Lorsque l'entreprise de travail temporaire ne respecte pas le délai de carence entre deux contrats de mission pour accroissement temporaire d'activité, les contrats de mission doivent être requalifiés en CDI (Cass. soc., 2-9-26, n°25-17022).

► **Travail intermittent – Durée minimale**

Les dispositions du code du travail sur la durée minimale de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel ne sont pas applicables au contrat de travail intermittent. À défaut de disposition conventionnelle, un salarié intermittent ne peut se prévaloir de la durée minimale de 24 heures par semaine (Cass. soc., 2-9-26, n°25-11069).

► **Forfait – Opposabilité**

Lorsque le contrat de travail, s'il prévoit une durée hebdomadaire forfaitaire de travail, ne comporte aucune mention relative au nombre d'heures, hebdomadaires ou mensuelles, de travail que le salarié devait effectuer, et ne permettait donc pas à celui-ci d'avoir connaissance du nombre d'heures convenues, le forfait de salaire appliqué par l'employeur est illicite (Cass. soc., 2-9-26, n°25-16085).

► **Preuve – Repos dominical – Dérogation sectorielle**

Peuvent déroger de droit à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux ou activités spécifiés, dans la catégorie « santé et soins » les établissements de santé et établissements sociaux et médico-sociaux, pharmacies, établissements de bains, hammams, thalassothérapie, balnéothérapie, spa. Dès lors que l'activité de salon de massage et soins esthétiques ne suffit pas à établir que l'employeur bénéficie de la dérogation au principe du repos dominical et que, même s'il dispose d'un spa, il n'établit pas que son exploitation constitue son activité principale, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une dérogation permanente de droit à la règle du repos dominical (Cass. soc., 2-9-26, n°22-14022).

► **Prise d'acte – Requalification – Effets**

Lorsqu'une prise d'acte est qualifiée de démission, l'absence d'exécution du préavis rend le salarié débiteur de l'indemnité compensatrice de préavis. Si le salarié a été dans l'impossibilité, pour partie, d'effectuer son préavis en raison de sa maladie, il demeure débiteur du solde de l'indemnité pour la partie du préavis qu'il était en mesure d'effectuer (Cass. soc., 2-9-26, n°25-11006).

► **Prise d'acte – Maternité**

À l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ayant constaté qu'après son retour de congé de maternité, l'employeur avait proposé à la salariée une modification de son contrat de travail, laquelle est exclusive d'un emploi similaire, le juge ne pouvait pas décider que la prise d'acte de la rupture de son contrat par la salariée produisait les effets d'une démission (Cass. soc., 2-9-26, n°25-11566).

FOCUS

Réunion extraordinaire CSSCT : une représentation plus technique, moins « tous azimuts »

Deux membres du comité social économique d'établissement (CSEE) ont adressé à l'employeur une demande motivée d'organiser une réunion extraordinaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail d'établissement (la CSSCT), avec un ordre du jour déterminé, qui a été refusée.

L'employeur soutenait qu'une réunion extraordinaire ne pouvait être organisée que par le CSE et, en tout état de cause, que sur un ordre du jour compatible avec les compétences de la CSSCT et que les élus demandaient la tenue d'une réunion extraordinaire de la CSSCT sur un ordre du jour comportant des questions excédant les compétences de cette CSSCT.

Le CSE a saisi la cour d'appel, statuant en référé, qui a ordonné à l'employeur de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec un ordre du jour déterminé et l'a également condamné à verser une somme provisionnelle à titre de dommages et intérêts.

La cour d'appel retenait dans sa décision que l'employeur a refusé de donner suite à la demande motivée de deux membres du comité énumérant les points qu'ils souhaitent mettre à l'ordre du jour alors qu'étaient remplies les conditions posées par l'article L 2315-27 et l'accord d'entreprise, et qu'il n'appartenait pas à l'employeur d'apprécier l'opportunité de cette demande, ni même la pertinence des points à inscrire à l'ordre du jour.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Par un arrêt du 23 septembre 2026 (n°25-13914), la Cour de cassation casse et annule la décision rendue par la cour d'appel.

Elle rappelle, d'une part, que les réunions extraordinaires de la CSSCT sont d'ordre public et que l'employeur ne peut y déroger dès lors qu'une demande en est faite par deux membres représentants du personnel du CSE, que cette demande est motivée et qu'elle porte sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. D'autre part, elle estime qu'il appartenait au juge de vérifier si les sujets que les deux membres du comité souhaitent mettre à l'ordre du jour de la réunion de la CSSCT-E relevaient de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (SSCT).

Le juge ne pouvait donc se limiter à constater l'existence d'une demande motivée ; il lui incombait également d'apprécier si les points proposés relevaient bien du champ de compétence de la commission.

L'arrêt rappelle d'une part que les réunions extraordinaires ne concernent pas que les réunions CSE et remet un point d'honneur sur le contrôle juridictionnel de la délimitation du champ de compétence de la CSSCT.

Le juge doit ainsi s'assurer que les sujets émis à l'ordre du jour relèvent effectivement la SSCT.

Cette décision suscite plusieurs réflexions : d'une part, la crainte d'un rétrécissement de l'application de L 2315-27 si le juge adopte une lecture trop restrictive de ce qui relève de la CSSCT ; d'autre part, la nécessité pour les élus de constituer des dossiers étayés démontrant précisément la dimension SSCT des points dont ils sollicitent l'examen dans le cadre d'une réunion extraordinaire.