

**Actualités législatives et réglementaires****► Maladies professionnelles**

Le décret n°2026-900 du 24 septembre 2026, relatif aux modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles, est paru au JO du 29.

Le décret n°2026-909 du 30 septembre 2026, fixant la limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés, est paru au JO du 1^{er} octobre.

► Santé au travail

L'arrêté du 28 septembre 2026, relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, est paru au JO du 30.

Jurisprudence**► Sanction disciplinaire - Message électronique**

Constitue une sanction disciplinaire le message électronique qui émane d'un supérieur hiérarchique, accompagné d'une pièce jointe non signée mais dont l'auteur est le directeur des ressources humaines et dans laquelle celui-ci reproche au salarié divers manquements et décide de réduire ses responsabilités (Cass. soc., 23-9-26, n°25-10139).

► Intéressement - Participation - Rappel

Lorsqu'un employeur cesse soudainement de verser les primes de participation et d'intéressement à un salarié, et qu'il ne l'informe que quelques années plus tard que celui-ci est de nouveau éligible aux primes, le salarié a deux ans à compter de cette information pour réclamer un rappel de primes, faute pour l'employeur, d'avoir expressément informé le salarié, auparavant, que celui-ci était exclu desdites primes (Cass. soc., 23-9-26, n°25-13913).

► Transfert conventionnel

Dans une situation de transfert conventionnel, à la suite de l'acquisition d'un marché, si la convention collective régissant le marché ne prévoit pas un délai particulier pour que les salariés concernés signent l'avenant à leur contrat de travail, le nouvel employeur ne peut pas se prévaloir de l'absence de signature au jour de la reprise du marché, par le salarié, de son avenant à son contrat de travail, pour refuser de le reprendre (Cass. soc., 23-9-26, n°25-13570).

► Harcèlement - Licenciement économique

Le licenciement économique d'un salarié ne peut être déclaré nul pour des faits de harcèlement moral, s'il n'a pas été vérifié que le licenciement, motivé par des difficultés économiques, présente un lien avec les faits évoqués (Cass. soc., 23-9-26, n°24-22430).

► Travail temporaire - Requalification

Lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat de mission en un CDI à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, la rupture des relations contractuelles intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans le contrat de mission est nulle (Cass. soc., 23-9-26, n°24-20131).

► Prise d'acte - Effets

La seule ancienneté des manquements et leur poursuite jusqu'à la date de la prise d'acte ne suffisent pas à faire produire à une prise d'acte fondée sur une discrimination, les effets d'un licenciement nul, faute de caractériser si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 16-9-26, n°25-13101).

► Travail intermittent - Requalification

Le contrat de travail intermittent qui ne prévoit pas la répartition des heures de travail durant les périodes travaillées est présumé être à temps complet. Il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié ne se tient pas à sa disposition permanente.

Rapporte une telle preuve l'employeur qui démontre, pour un salarié engagé comme conducteur en périodes scolaires, que les circuits scolaires étaient définis au minimum pour deux années consécutives, qu'ils étaient stables et invariables, permettant au conducteur de connaître à l'avance ses plages de travail, stabilité et régularité des horaires qui étaient corroborées par les feuilles de route du salarié (Cass. soc., 16-9-26, n°25-16222).

**► Licenciement sans cause réelle et sérieuse
Indemnité**

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut excéder un mois de salaire brut lorsque le salarié n'a pas une année complète d'ancienneté (Cass. soc., 16-9-26, n°24-16830).

► Prise d'acte - Indemnité de licenciement

Le calcul de l'ancienneté, pour l'octroi de l'indemnité de licenciement, lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, doit s'arrêter à la date d'envoi de la lettre par le salarié à l'employeur, qui correspond à la date de notification de la rupture du contrat (Cass. soc., 16-9-26, n°24-16830).

► Forfait-jours - Validité

Est nulle la convention de forfait-jours conclue sur la base d'un accord d'entreprise qui se limite à prévoir que le nombre de jours (ou de demi-journées) de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année :

- qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le cadre concerné, son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines, que ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles ;
- que les journées de repos dont bénéficie un cadre autonome pourront être prises selon les dispositions légales soit isolément, soit à titre exceptionnel et avec l'autorisation de la direction, regroupées ;
- que le temps de travail peut être réparti sur certains jours ou sur tous les jours de la semaine ;
- que, compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque cadre remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Les dispositions d'un tel accord ne permettent à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, elles ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition dans le temps, du travail du salarié (Cass. soc., 16-9-26, n°25-18658).

► Inaptitude - Médecin du travail - Préconisations

Le seul constat du non-respect par l'employeur, des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation (Cass. soc., 16-9-26, n°25-12793).

► Portage salarial - Prêt de main d'œuvre illicite

Le fait que les prestations accomplies par un salarié porté aient été de courte durée et qu'elles soient intervenues lors de la création d'une entreprise, dont l'activité a rapidement cessé en raison de difficultés financières, ne permet pas de conclure que le portage salarial a été conclu conformément au cadre légal, et de débouter ainsi un salarié et le syndicat des demandes en paiement de sommes pour prêt de main d'œuvre illicite, délit de marchandage, et concernant le syndicat, de sa demande de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 16-9-26, n°24-21513).

► Clause d'exclusivité

La clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 9-9-26, n°24-22783).

► Démission - Volonté

Lorsqu'il résulte des courriels produits par le salarié et l'employeur qu'aucun d'eux ne fait état d'une dégradation de la situation professionnelle, de relations conflictuelles, que le salarié est le seul à avoir pris l'initiative d'une fin de contrat, que les termes de la lettre de démission n'étaient pas équivoques, qu'en outre, le salarié a réitéré sa volonté de quitter l'entreprise à l'occasion de courriels échangés avec la direction des ressources humaines, et qu'il n'a pas conditionné sa démission à l'octroi d'un bonus, il peut être déduit de l'ensemble de ces faits que la volonté de démissionner était claire et non équivoque, exclusive d'une volonté partagée de rompre le contrat à l'amiable (Cass. soc., 9-9-26, n°25-10600).

► CSE - Expert - Informations - Recevabilité

Le comité, en vue de sa consultation sur un projet modifiant les cycles et horaires de travail dans l'entreprise, peut recourir à une expertise sur le fondement de l'article L 2315-94, 2°.

L'action du comité et de l'expert suivant la procédure accélérée au fond prévue à l'article L 2312-15, visant à obtenir des éléments d'information à recueillir suivant les modalités d'intervention prévues dans la lettre de mission de l'expert est recevable (Cass. soc., 9-9-26, n°24-10603).

FOCUS

***Mise à disposition de salarié handicapé et liberté d'expression des salariés :
un rappel des règles protectrices !***

Un salarié, travailleur handicapé, a été embauché le 1^{er} février 2011 par une association, entreprise adaptée, en qualité d'ouvrier spécialisé. Il a été mis à la disposition provisoire d'une société en vertu de contrats de prestations de services. L'association l'a licencié pour faute grave le 16 avril 2019 parce qu'il avait envoyé des courriels qui comportaient des expressions désagréables vis-à-vis du RRH de la société.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, puis la cour d'appel afin de contester tant les conditions de sa mise à disposition que la rupture de son contrat de travail. Il sollicitait la condamnation solidaire de l'association et de la société au paiement de diverses sommes, notamment au titre de rappels de salaires, d'une indemnité pour travail dissimulé, d'indemnités de rupture ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement nul.

La cour d'appel a fait droit à l'essentiel de ses demandes mais a rejeté celle tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement, considérant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression et que ses courriels constituaient un dénigrement caractérisant une faute grave.

Le salarié s'est alors pourvu en cassation pour le rejet de sa demande en nullité de son licenciement tandis que la société et l'association ont formé un pourvoi incident afin de contester les dispositions de l'arrêt leur étant défavorables. Elles remettaient notamment en cause la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite retenue par la cour d'appel ainsi que celle de travail dissimulé.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (pourvoi n°25-12320), la Cour de cassation confirme que les conventions litigieuses constituaient un prêt de main-d'œuvre illicite : elles avaient pour objet exclusif la fourniture de main d'œuvre et donnaient lieu à une facturation excédant le coût réel du salarié, révélant un but lucratif. Elle valide également la qualification de travail dissimulé et les condamnations prononcées contre l'association et la société.

La cour d'appel a ainsi pu légalement déduire l'existence d'un lien de subordination exercé par la société utilisatrice et en tirer les conséquences indemnitaires qui en découlent, notamment au titre du travail dissimulé résultant de l'absence de reconnaissance de la relation de travail effectivement exercée au profit de cette société.

En revanche, la Cour casse l'arrêt sur la nullité du licenciement.

Elle reproche aux juges d'appel de ne pas avoir examiné le contexte des propos reprochés au salarié, ni vérifié le caractère nécessaire et proportionné de la sanction au regard de sa liberté d'expression. Si le dénigrement de l'employeur est en principe susceptible de caractériser une faute grave, encore faut-il que les propos en cause constituent un véritable dénigrement, entendu comme une critique injustifiée destinée à discréditer autrui. En l'espèce, les courriels litigieux, bien qu'ils comportent des expressions désagréables à l'égard du RRH, traduisaient davantage l'exaspération du salarié face à l'absence de réponse à ses revendications qu'une volonté de le dénigrer publiquement.

Cette décision est particulièrement intéressante pour les salariés et la protection de leurs droits. La Cour de cassation rappelle que la mise à disposition de salariés par une entreprise adaptée ne peut pas servir à réaliser un profit grâce à la simple fourniture de personnel. Lorsque les sommes facturées dépassent le coût réel du salarié mis à disposition, l'opération peut être requalifiée en prêt de main-d'œuvre illicite.

L'arrêt renforce également la protection des salariés contre les montages qui dissimulent, sous couvert de prestations de services, une simple fourniture de main-d'œuvre.

Enfin, il consolide la liberté d'expression du salarié en exigeant une appréciation contextualisée et proportionnée des sanctions disciplinaires lorsqu'il dénonce des irrégularités ou défend ses droits.