



## Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

## Jurisprudence

### ► Forfait-jours - Modification - APC

Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés.

La modification du nombre de jours inclus dans le forfait résultant d'un accord de performance collective (APC) constitue une modification du contrat de travail (Cass. soc., 21-1-26, n°24-10512).

### ► Transaction - Portée

Il résulte des articles 2044 et 2052 du code civil, dans leur rédaction antérieure à la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, et des articles 2048 et 2049 du même code, que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la transaction, le salarié ne pouvant renoncer, pendant la durée du contrat de travail, et par avance au bénéfice des dispositions protectrices d'ordre public des articles L 1235-3 (relatif au licenciement sans cause réelle et sérieuse) et L 1226-14 (relatif à l'indemnité spécifique pour inaptitude d'origine professionnelle), (Cass. soc., 21-1-26, n°24-14496).

### ► AT/MP - Droit disciplinaire

Il résulte de l'article L 1226-9 que si, pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, cela ne lui interdit pas de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail antérieur à cette suspension (Cass. soc., 21-1-26, n°24-22852).

### ► Harcèlement moral

L'existence d'un harcèlement moral ne peut être écartée au motif que l'employeur avait des griefs professionnels à l'encontre du salarié, alors qu'il a été constaté un management agressif et intimidant à l'encontre du salarié (Cass. soc., 21-1-26, n°24-22852).

### ► Accident/Maladie non professionnelle CP - Calcul

Il résulte des articles L 3141-5, 7°, L 3141-5-1 et 37, II, de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, que ne sont pas pris en compte, pour le calcul des 24 jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie d'origine non professionnelle pendant la période de référence, les congés payés acquis

antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise.

Pour les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, un salarié ne peut demander de rappel d'indemnité de congé payé au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle qu'à la condition de n'avoir pas déjà acquis, pendant la période de référence incluant l'arrêt maladie, 24 jours ouvrables de congés payés (Cass. soc., 21-1-26, n°24-22228).

### ► Changement d'employeur - Licenciement

Il résulte de l'article L 1224-1, interprété à la lumière de la Directive 2001/23/CE, que le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève, et dont le licenciement est ainsi dépourvu d'effet, peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture.

Lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre, sauf un éventuel recours entre eux.

En l'absence de texte spécial, les conséquences dommageables, résultant de cette éviction et de la perte de l'emploi, sont réparées conformément aux règles relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse et non celles d'un licenciement nul (Cass. soc., 21-1-26, n°24-21142).

### ► CPF - Abondement

Le salarié qui a bénéficié d'une formation autre que celle de l'article L 6321-2 (formation obligatoire pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction, et comptabilisée comme temps de travail effectif) mais n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel, ne peut prétendre à un abondement de son compte personnel de formation, l'abondement étant dû lorsque, cumulativement, le salarié n'a pas bénéficié ni d'un entretien professionnel, ni d'une formation (Cass. soc., 21-1-26, n°24-12972).

### ► Licenciement - Convocation - Entretien

Le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi d'une lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, visé par l'article L 1232-2, alinéa 2, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation.

Lorsqu'il est constaté que le salarié s'est rendu à l'entretien préalable, la procédure est régulière peu importe que le salarié n'ait pas signé la décharge présentée par l'employeur (Cass. soc., 21-1-26, n°24-16240).

### ► **Syndicat - Constitution de partie civile**

Pour que la constitution de partie civile d'un syndicat ou d'une union de syndicats soit recevable devant la juridiction d'instruction, il suffit que les circonstances sur lesquelles elle s'appuie permettent au juge d'admettre comme possible l'existence du préjudice allégué, porté à l'intérêt collectif d'une profession représentée, et la relation directe ou indirecte de celui-ci avec une infraction à la loi pénale (Cass. crim., 21-1-26, n°25-80084).

### ► **Preuve - Enquête interne - Recevabilité**

Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, 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 ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement.

Par ailleurs, lorsque le salarié a été informé de l'enquête interne menée à son égard, de la nature des agissements reprochés, qu'il a pu en outre s'expliquer sur les faits reprochés, le rapport d'enquête qui s'ensuit, qui n'a pas été établi à l'insu du salarié, ni obtenu par une manœuvre ou un stratagème, est recevable (Cass. soc., 14-1-26, n°24-13234).

### ► **Liberté d'expression - Alerte - Licenciement**

Lorsque le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit de signaler des conduites ou actes illicites.

Est nul le licenciement motivé par une attitude critique et de dénigrement d'un salarié lorsqu'en réalité, ce licenciement est consécutif à la dénonciation par ce salarié, à l'inspecteur des services vétérinaires, de la pratique de « remballes » de viandes par son employeur, en violation des règles sanitaires, en l'absence de mauvaise foi prouvée du salarié (Cass. soc., 14-1-26, n°24-16327).

### ► **Liberté d'expression - Licenciement**

Est nul le licenciement fondé sur des courriels adressés par le salarié à son supérieur hiérarchique lorsqu'il n'a pas été procédé à l'analyse du contexte dans lequel ces propos ont été tenus, de leur portée et de leur impact au sein de l'entreprise, ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur, puis l'appréciation du caractère nécessaire et proportionné de la sanction au but poursuivi (Cass. soc., 14-1-26, n°24-17416).

### ► **Faute grave - Critique - Publicité**

Constitue une faute grave le fait pour un salarié d'adresser directement aux clients de l'employeur des critiques quant à leurs méthodes de communication, sans avoir attendu la réunion prévue avec son employeur, perturbant ainsi les relations de son employeur avec des clients importants et pouvant nuire à la réputation de celui-ci (Cass. soc., 14-1-26, n°24-17157).

### ► **Faute grave - Activité concurrente**

Le fait pour un salarié de créer et d'exercer, sous le statut d'auto-entrepreneur, tout en étant au service de son employeur, une activité directement concurrente de l'une des siennes, est constitutif à lui seul d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, peu important que cette activité ait été résiduelle et qu'elle ait été réalisée, tout comme sa publicité, en dehors des heures de travail et sans utilisation du matériel de l'entreprise (Cass. soc., 14-1-26, n°24-20799).

### ► **Licenciement économique Priorité de réembauche**

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

En cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant soit qu'il a proposé les postes disponibles compatibles avec la qualification du salarié, soit en justifiant de l'absence de tels postes (Cass. soc., 14-1-26, n°24-15063).

## FOCUS

### *Liberté d'expression du salarié : quand une sanction est-elle possible ?*

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.

Dans une série d'arrêts en date du 14 janvier 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation a délivré un véritable mode d'emploi à destination du juge et de l'employeur lorsque le salarié soutient que la sanction prise ou envisagée par l'employeur porte atteinte à sa liberté d'expression :

Dans une telle circonstance, « il appartient au juge de mettre en balance la liberté d'expression du salarié avec le droit de l'employeur relatif 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. Il 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., 14-1-26, n°23-19.947, n°24-19583 et n°24-13778).

Autrement dit, le juge doit prendre en considération une série d'éléments pour vérifier si la sanction, mettant en jeu la liberté d'expression, est justifiée :

- 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 ;
- les conséquences négatives causées à l'employeur.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le juge doit apprécier si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi (ex : lutte contre les discriminations, sauvegarde de la réputation de l'employeur...). Pour effectuer cette analyse, le juge doit prendre en compte l'ensemble des griefs reprochés au salarié et non procéder à une étude fragmentée.

La Cour de cassation adopte, dans cette série d'arrêts rendus le 14 janvier 2026, la méthode d'analyse de la CEDH fondée sur une analyse globale, contextualisée et proportionnée des restrictions apportées à la liberté d'expression (CEDH, 20-2-24, n°48340/20).

Pour la CEDH, lorsque l'un des fondements essentiels d'une société démocratique est en jeu (comme la liberté d'expression), les juges doivent toujours opérer une balance des intérêts et des droits en présence. Dans l'affaire de l'humoriste « Tex » (licenciement de l'animateur télé en raison d'une blague sexiste tenue à l'antenne), la Cour de cassation avait exhorté les juges à vérifier « concrètement » si les mesures prises à l'encontre d'un salarié sont nécessaires, adéquates et proportionnées eu égard à l'objectif poursuivi (Cass. soc., 20-4-22, n°20-10852).

Au passage, la Cour de cassation en profite, dans l'une des décisions du 14 janvier 2026, pour indiquer qu'un syndicat n'est pas recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsqu'un seul salarié, qui n'exerce aucune fonction syndicale ou représentative, allègue une atteinte à sa liberté d'expression (n°23-19947).