



Actualités législatives et réglementaires

► *Activité partielle*

Le décret n°2026-35 du 29 janvier 2026, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 30.

Jurisprudence

► *Durée maximale de travail - Preuve*

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur (Cass. soc., 21-1-26, n°24-17426).

► *Lanceur d'alerte*

N'a pas le statut de lanceur d'alerte le salarié qui, à l'appui de sa critique des comptes de l'entreprise, procède par affirmation et se contente devant le juge de reprendre des explications annexées à sa plainte ; que par ailleurs, les comptes de l'employeur critiqués ont été certifiés par un commissaire aux comptes et contrôlés par un comité d'audit, et que, de plus, le salarié vise non pas des exercices en cours mais des projections de chiffres d'affaires, lesquelles avaient été élaborées par le salarié lui-même (Cass. soc., 21-1-26, n°24-12127).

► *Vie privée - Licenciement*

N'est pas nul le licenciement pour lequel l'employeur se contente de rappeler l'existence d'une relation amoureuse entre un salarié et son assistante, mais dont le grief tient à l'opposition du salarié à la réorganisation de l'assistanat du département que le salarié dirigeait, à son insubordination répétée, des menaces profanées par celui-ci, et un chantage à la présidente de la société (Cass. soc., 21-1-26, n°24-12127).

► *Forfait-jours - Validité*

L'accord instituant le forfait en jours qui se borne à prévoir, qu'un relevé déclaratif hebdomadaire des jours travaillés sera transmis par le salarié à son responsable en début de semaine suivante, un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel, compte qui permet de suivre la compensation de forte et faible activité et que chaque salarié bénéficie d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique ou une personne « *ressources humaines* » au cours duquel il pourra, notamment, évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération, ne permet pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et qu'une

bonne répartition du travail soit assurée, et donc à protéger la santé et la sécurité du salarié.

La convention de forfait signée sur la base de cet accord est nulle, autorisant le salarié à réclamer diverses sommes (heures supplémentaires, dommages-intérêts...) (Cass. soc., 21-1-26, n°24-18751).

► *Egalité de traitement - Titres-restaurant*

Méconnaît l'égalité de traitement entre salariés, l'employeur qui décide, durant la pandémie de la Covid-19, de maintenir le bénéfice des titres-restaurant aux seuls salariés qui n'ont pas de restaurant d'entreprise sur leur site, alors que l'ensemble des salariés a été placé en télétravail durant le confinement, de sorte qu'ils étaient tous placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause.

Si la méconnaissance de ce principe fonde le syndicat à réclamer des dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, le syndicat ne peut en revanche réclamer la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés (Cass. soc., 21-1-26, n°24-11491).

► *Expertise CSE - Accès aux documents*

Lorsqu'un projet de cession d'actifs est envisagé au sein d'une UES, en l'absence de documents finalisés établis par l'entreprise, qui seuls peuvent permettre d'apprécier la stratégie de l'entreprise pour répondre à une situation économique préoccupante, les sociétés composant l'UES ne sont pas tenues de fournir à l'expert-comptable désigné par le CSE, tant les travaux préparatoires de la cession, que les offres d'acquisition auxquelles il n'avait pas été donné suite (Cass. soc., 21-1-26, n°24-17478).

► *Licenciement économique - Redassement*

L'employeur est tenu avant tout licenciement économique de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif, n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement, elles doivent toutefois être suffisamment précises pour assurer l'effectivité de la recherche.

Méconnaît son obligation de reclassement, rendant le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, l'employeur qui adresse aux sociétés du groupe auquel il appartient, une lettre de recherche de postes disponibles mentionnant l'intitulé du poste du salarié, sans précision relative à la nature du contrat de travail, au statut et coefficient de classification du salarié, ce qui rend la lettre imprécise et ne permet pas d'assurer une recherche de reclassement effective (Cass. soc., 21-1-26, n°24-20463).

► **Temps de travail effectif - Temps de trajet**

La demande de rappel de salaire formée par un salarié ne peut être rejetée s'il n'a pas été vérifié, que les trajets allers/retours du salarié en tenue de travail, pour se déplacer du vestiaire à la pointeuse, trajets au cours desquels il passait devant la surface de vente l'amenant à être interpellé par des clients, ne constituaient pas du temps de travail effectif en raison des sujétions qui lui étaient imposées (Cass. soc., 21-1-26, n°24-20847).

► **UES - Désignation DS**

Un employeur peut agir en contestation de la désignation d'un DS. Par ailleurs est nulle la désignation d'un DS dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsque le syndicat se réfère aux dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés (Cass. soc., 21-1-26, n°24-20939).

► **Activité partielle - Consultation du CSE**

Dès lors que l'employeur a été autorisé par le préfet, en vertu de l'article L 5122-1 après consultation du CSE, à placer des salariés en activité partielle, il n'est plus tenu, durant la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, de consulter le CSE au titre de l'article L 2312-8, en cas de modification des jours ou demi-journées ouvrables de la semaine concernée dès lors que cette modification n'affecte pas le volume hebdomadaire des heures dédiées à l'activité partielle (Cass. soc., 21-1-26, n°24-20923).

► **Sanction pécuniaire**

Le non-versement d'une « prime d'éthique » justifié par des sanctions que l'employeur a appliqué au salarié en raison de faits qu'il considère comme fautif, constitue une sanction pécuniaire interdite (Cass. soc., 21-1-26, n°24-14688).

► **CP - Indemnité**

S'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris (Cass. soc., 21-1-26, n°24-21217).

► **CDD - Requalification**

Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI fondée sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat et le salarié est en droit,

lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier (Cass. soc., 21-1-26, n°24-21203).

► **Travail dissimulé - Prescription**

L'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qui naît lors de la rupture du contrat en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, est soumise à la prescription biennale de l'article L 1471-1 (Cass. soc., 21-1-26, n°24-20625).

► **Clause de non-concurrence**

Lorsque le contrat de travail contient une clause de non-concurrence sans contrepartie financière, mais que la convention collective applicable, même en l'absence de référence expresse à celle-ci dans le contrat de travail, prévoit une telle contrepartie, la clause de la convention collective la prévoyant doit s'appliquer (Cass. soc., 21-1-26, n°24-21468).

► **Abandon de poste**

L'absence injustifiée d'un salarié à l'issue d'un arrêt de travail ne peut motiver un licenciement pour abandon de poste dès lors que l'employeur, ayant connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail supérieur à 30 jours, n'a pas organisé la visite de reprise obligatoire pour les arrêts de travail supérieurs à 30 jours, en sorte que le contrat demeurerait suspendu (Cass. soc., 14-1-26, n°24-19652).

► **Abandon de poste - Avantage en nature**

Le retrait abusif d'un véhicule de fonction par l'employeur empêchant un salarié itinérant d'effectuer sa prestation de travail empêche l'employeur d'invoquer un grief d'abandon de poste (Cass. soc., 14-1-26, n°24-14418).

► **Liberté d'expression - Messagerie professionnelle**

Les messages insultants et dénigrants à l'égard de la hiérarchie envoyés par le salarié bénéficient d'une présomption de caractère professionnel pour avoir été envoyés via la messagerie professionnelle. Le contenu des messages étant en rapport avec l'activité professionnelle du salarié, ils ne revêtent pas un caractère privé, peu important que ces échanges ne soient pas destinés à être rendus publics, de sorte qu'ils peuvent être retenus au soutien d'une procédure disciplinaire (Cass. soc., 14-1-26, n°24-18877).

► **Congés payés - Convention collective**

Les dispositions d'une convention collective qui accordent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, n'assimilent pas les périodes de congé pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif, de sorte qu'elles ne sont pas plus favorables que les dispositions légales, qui au titre des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, octroient des congés payés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre de 24 jours ouvrables par période de référence (Cass. soc., 21-1-26, n°24-22016).

FOCUS

Jeunes travailleurs de moins de 18 ans : quels sont vos droits spécifiques ?

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'une législation spécifique notamment en matière de durée maximale de travail, de temps de pause, de repos journalier et hebdomadaire, de travail de nuit, de travail des jours fériés, de rémunération. Certaines activités leur sont tout simplement interdites ou font l'objet d'une réglementation.

Embauche d'un jeune :

L'âge minimum légal pour travailler est fixé à 16 ans (art. L 4153-1). Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage sous certaines conditions. Après autorisation de l'inspection du travail, les jeunes de 14 ans à 16 ans peuvent effectuer des travaux légers, sans risque pour leur sécurité, leur santé ou leur développement, pendant leurs vacances scolaires dès lors que celles-ci comportent au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances. Des dérogations existent pour les secteurs artistiques (spectacle, cinéma, radio, télévision, enregistrements sonores, mannequins, etc.), où les enfants de moins de 16 ans peuvent être employés avec une autorisation individuelle du préfet et, à partir de 13 ans, avec leur accord écrit.

Durée maximale du travail :

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de règles spécifiques concernant la durée maximale du travail afin de protéger leur santé et leur sécurité.

Selon l'article L 3162-1, ils ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine, que ce soit en tant que salariés, apprentis ou stagiaires dans le cadre d'un cursus scolaire. Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est également considéré comme du temps de travail effectif et doit être intégré dans le calcul de ces durées maximales.

Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail de l'entreprise. Toutefois, la durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Dans certains secteurs spécifiques (chantiers de bâtiment, travaux publics, espaces paysagers), il est possible de déroger à la durée maximale de 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine, lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Ces dérogations donnent lieu à des périodes de repos équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures, ainsi qu'à un repos compensateur pour les heures supplémentaires et leurs majorations.

Pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires, la durée maximale est fixée à 7 heures par jour et 35 heures par semaine (art. D 4153-3).

Temps de pause :

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder 4 heures et demie, une pause de 30 minutes devant alors être accordée.

Repos quotidien et hebdomadaire :

La durée minimale du repos quotidien est de 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 à 18 ans et de 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans, quelle que soit la nature du contrat (salarié, apprenti, stagiaire, etc.).

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, soit 48 heures par semaine, comprenant en principe le dimanche, sauf dérogation.

Pour les jeunes travaillant pendant les vacances scolaires (14 à 16 ans), la durée du repos quotidien est de 14 heures et le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Pour les jeunes de 16 ans et plus, une dérogation à la règle des deux jours consécutifs de repos hebdomadaire est possible lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Cette dérogation peut être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu. En l'absence d'accord, l'inspecteur du travail peut accorder la dérogation. Dans tous les cas, le jeune doit bénéficier d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

Travail des jours fériés :

En principe, il est interdit de faire travailler un jeune salarié ou un apprenti de moins de 18 ans pendant les jours fériés légaux énumérés à l'article L 3133-1. Des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité. La liste de ces secteurs est fixée par décret (article R 3164-2). Pour que la dérogation soit applicable, il est obligatoire qu'une convention ou un accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement définisse les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction de travail des jours fériés. En tout état de cause, les jeunes concernés doivent bénéficier du repos hebdomadaire prévu par les articles L 3132-2 et L 3164-2, soit deux jours de repos consécutifs ou, en cas de dérogation, au moins 36 heures consécutives.

Travail de nuit :

En principe et sauf dérogations spécifiques, le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, y compris les apprentis mineurs et les jeunes en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel. Le travail de nuit est défini comme tout

travail effectué entre 22h00 et 6h00 pour les jeunes de 16 à 18 ans, et entre 20h00 et 6h00 pour les jeunes de moins de 16 ans.

Pour les jeunes de moins de 16 ans, aucune dérogation à l'interdiction du travail de nuit ne peut être accordée, sauf dans quelques rares exceptions (entreprises de spectacle, radio, cinéma, télévision, enregistrement sonore) où le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à 24h00.

En toute hypothèse, il ne peut pas être accordé de dérogation pour les moins de 18 ans entre minuit et quatre heures, sauf en cas d'extrême urgence.

Dans tous les cas de dérogation, un repos continu d'au moins 12 heures doit être assuré aux jeunes, quel que soit leur âge (14 heures pour les moins de 16 ans).

Travaux dangereux et réglementés :

De manière générale, les jeunes de 14 à 16 ans ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement (art. D 4153-4). Pour les jeunes de 15 à 18 ans, le code du travail fixe une liste précise de travaux interdits et réglementés, avec certaines dérogations selon la situation professionnelle ou le secteur d'activité (art. D 4153-15 et s.). Par dérogation, certains travaux réglementés, peuvent être exercés par des mineurs, après déclaration auprès de l'inspection du travail et mise en œuvre d'actions de prévention (art. L 4153-9 et R 4153-40 et s.).

Rémunération du jeune :

Le montant du SMIC applicable aux jeunes de moins de 18 ans est soumis à un abattement selon l'âge du salarié (art. D 3231-3). Avant 17 ans, le SMIC est minoré de 20 %, et entre 17 et 18 ans, il est minoré de 10 %. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ces abattements ne s'appliquent pas aux jeunes liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pour lesquels la rémunération minimale est calculée en pourcentage du SMIC selon des règles spécifiques. Les apprentis bénéficient, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, d'une rémunération minimale légale s'exprimant en pourcentage du SMIC (art. L 6222-27 et s. et D 6222-26 et s.). Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.