



Actualités législatives et réglementaires

► Reversions - Entretiens professionnels

Deux décrets, qui modifient le code du travail, sont parus au JO du 31 :

- le décret n°2026-39 du 28 janvier 2026 relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels ;
- le décret n°2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion.

► Représentativité syndicale

Plusieurs arrêtés, fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans différents secteurs, sont parus aux JO des 5, 6 et 7 février.

► Micro-entrepreneurs

Le décret n°2026-69 du 6 février 2026, fixant le taux d'exonération prévu à l'article 23 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, et adaptant le taux de cotisations sociales des micro-entrepreneurs applicables dans le cadre de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise, est paru au JO du 8.

► Territoires zéro chômeur de longue durée

Le décret n°2026-72 du 11 février 2026, habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », est paru au JO du 13.

Jurisprudence

► Licenciement économique - Groupe Péri-mètre

Lors du licenciement économique, la recherche de reclassement du salarié doit s'opérer sur le territoire national sur tout le périmètre du groupe. Le fait que le gérant d'une société dont il est actionnaire majoritaire, détienne directement 70 % du capital d'une autre société dont il est président permet de considérer que les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L.233-3, I, du code de commerce étaient remplies entre ces sociétés, et que la recherche de reclassement aurait dû s'effectuer sur les 2 sociétés (Cass. soc., 11-2-26, n°24-18886).

► Temps de travail - Moyen nouveau Astreinte

La Cour de cassation considère, pour rejeter le moyen nouveau invoqué par le salarié en cause d'appel opéré sur le fondement des arrêts de la CJUE du 9 mars 2021 sur les temps d'astreinte, que ces arrêts ne modifient en rien sa position mais ne font qu'apporter des précisions sur la qualification du temps d'astreinte.

En conséquence, l'arrêt de la CJUE n'est pas constitutif de la surveillance ou de la révélation d'un fait au sens de l'article 910-4 du code de procédure civile, la Cour de cassation en a déduit que les demandes, qui n'avaient pas été présentées dès les premières conclusions mentionnées aux articles 905-2 et 908 à 910 du code de procédure civile, étaient irrecevables (Cass. soc., 11-2-26, n°24-10582).

► CSSCT - Désignation - Contestation

La contestation des désignations des membres de la CSSCT, qui sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.

La contestation des membres de commissions supplémentaires se fait selon la même procédure (Cass. soc., 11-2-26, n°24-60197).

► Retraite supplémentaire

La référence dans un protocole d'accord transactionnel à l'engagement unilatéral de l'employeur instituant un régime de retraite supplémentaire n'implique pas que le droit au bénéfice de ce régime a été contractualisé. Le juge peut décider qu'il résulte des termes du protocole, que le salarié est uniquement éligible au régime de retraite supplémentaire, sans avoir de droit acquis.

Par ailleurs, constitue un engagement à durée indéterminée la décision unilatérale de l'employeur instituant un régime de retraite supplémentaire à prestations définies non garanties, dès lors que la constitution des droits à prestations de retraite, qui est subordonnée à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise, n'est pas indépendante de la volonté des parties (Cass. soc., 11-2-26, n°23-23034).

► **Congés payés - Maladie**
Demande indemnitaire

Un salarié déjà en litige au moment de la jurisprudence du 13 septembre 2025 (n°22-17340) ne peut former une demande d'indemnité de congés payés en raison d'une maladie non professionnelle postérieurement au dépôt de ses premières conclusions en appel (Cass. soc., 11-2-26, n°24-13061).

► **Licenciement salarié protégé**
Responsabilité - Etat

Le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives ne peut intervenir que sur autorisation de l'autorité administrative.

L'illégalité de la décision autorisant un tel licenciement pour motif disciplinaire constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique à l'égard du salarié, pour autant qu'il en soit résulté pour celui-ci un préjudice direct et certain.

Il est tenu compte, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'Etat à l'égard du salarié à raison de la délivrance d'une autorisation de licenciement dont le bien-fondé n'est pas établi, de la faute commise par l'employeur en sollicitant une telle autorisation (CE, 11-2-26, n°498240).

► **Licenciement économique - Compétitivité**

La menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise et motivant un licenciement économique peut résulter tant de la dégradation prévisible de la position concurrentielle de l'entreprise au sein du secteur d'activité sur lequel elle intervient, que de la dégradation prévisible de ce même secteur d'activité (en l'espèce le secteur de l'édition pédagogique réglementaire) (CE, 11-2-26, n°497017, n°497016).

► **Commissions professionnelles - Salariés**
Protection

Le second alinéa de l'article L.2234-3, tel qu'interprété par la Cour de cassation, est conforme à la Constitution, juge le Conseil constitutionnel.

Les salariés membres d'une commission paritaire professionnelle bénéficient donc d'une protection contre le licenciement, même en l'absence de dispositions dans l'accord collectif (C. const., 6-6-26, n°2025-1181 QPC).

► **Congé sans solde - Lien de subordination**
Rémunération

Demeure sous un lien de subordination un salarié en congé sans solde qui continue d'exercer ses fonctions durant son congé. Par conséquent, le salarié est fondé à formuler diverses demandes indemnitaires au titre de la période du congé sans solde (Cass. soc., 4-2-26, n°25-12550).

► **Prime - Attribution - Egalité de traitement**

Un employeur qui réserve le bénéfice d'une prime de 13^{ème} mois à des salariés travaillant dans une filière d'activité déterminée, ne peut être condamné à verser une prime de 13^{ème} mois à des

salariés appartenant à une autre filière, au motif que les définitions des différentes classifications conventionnelles se ressemblent, alors qu'il n'a été procédé à aucune recherche quant à la valeur des fonctions réellement exercées par les salariés réclamant l'attribution de la prime (Cass. soc., 4-2-26, n°24-15121).

► **Inaptitude**

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Cass. soc., 4-2-26, n°24-15914).

► **Forfait-jours - Validité**

Le dispositif de badgeage, la tenue d'un entretien annuel, la production de publications du salarié sur les réseaux sociaux attestant d'une perception positive de son équilibre vie personnelle et vie professionnelle, ne permettent pas d'affirmer que l'employeur a pris les mesures nécessaires de nature à assurer un suivi effectif et régulier d'un salarié en forfait-jours, et de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée de travail raisonnable.

La convention de forfait est donc nulle (Cass. soc., 4-2-26, n°24-21548).

► **Licenciement économique - Faute employeur**

L'interdiction de gérer prononcée à l'égard du gérant, sanction qui a contribué aux difficultés économiques de la société et à l'ouverture d'une procédure collective, au détriment du personnel, de nature à priver les salariés d'une possibilité de poursuite de l'activité et de maintien de leurs contrats, rend le licenciement économique consécutif à ces difficultés sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 4-2-26, n°24-22107).

► **IA - NTIC - CSE**

L'intégration dans l'entreprise de logiciels utilisant l'IA, en matière de ressources humaines, doit nécessairement faire l'objet d'une consultation du CSE au titre de l'introduction de nouvelles technologies de l'article L.2312-8, dès qu'ils constituent une modification significative de la gestion des compétences et du suivi des parcours professionnels des salariés (TJ Nanterre, réf., 29-1-26, ord. N°25/02856).

► **Licenciement - Indemnité de préavis**
Clause pénale

Une indemnité de préavis de 24 mois prévue dans un contrat de travail en cas de licenciement par l'employeur est qualifiée de clause pénale par le juge.

Lorsqu'elle est manifestement excessive, elle peut donc faire l'objet d'une réduction judiciaire (Cass. soc., 28-1-26, n°24-14985).

FOCUS

Inaptitude : comment distinguer une visite de pré-reprise et une visite de reprise ?

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, une visite de pré-reprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, à celle du médecin traitant, du médecin-conseil de la sécurité sociale ou du salarié (art. R 4624-29 à R 4624-30 du code du travail). L'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation d'un examen de pré-reprise.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de redassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le redassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Cette visite de pré-reprise, qui a lieu pendant l'arrêt de travail, dès lors qu'elle est qualifiée comme telle par le médecin du travail, ne permet pas de statuer sur l'inaptitude du salarié. Elle doit permettre d'anticiper son retour, de favoriser son maintien dans l'emploi et de réfléchir à un éventuel redassement lorsque son état ne lui permettra sans doute pas de reprendre son poste.

Il convient de ne pas confondre la visite de pré-reprise et la visite de reprise. Seule une visite de reprise peut constater une inaptitude et déclencher les obligations de l'employeur.

Selon l'article R 4624-31 du code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, celui-ci doit saisir la médecine du travail en vue de l'organisation de l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suit cette reprise.

Si une visite de reprise peut avoir lieu pendant une période de suspension du contrat de travail, encore faut-il que cette visite soit qualifiée comme telle par le médecin du travail qui a effectué l'examen médical : *« Il résulte de la combinaison des articles L 4624-4, R 4624-31 et R 4624-32 du code du travail, que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à l'initiative de l'employeur sur le fondement du deuxième de ces textes, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail et nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail »* (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15511 : en l'espèce, l'arrêt relève que *« dans l'avis d'inaptitude établi le 6 mars 2023, [pendant une période de suspension du contrat de travail] le médecin du travail a visé l'article R 4624-31 du code du travail pour la visite et l'article L 4624-4 du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même »*, c'est-à-dire les textes relatifs à la visite de reprise). A défaut d'être expressément qualifiée de visite de reprise, la visite se déroulant pendant un arrêt maladie doit être qualifiée à contrario de visite de pré-reprise.

Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait jugé que l'inaptitude pouvait être constatée à l'occasion d'une visite médicale réalisée à l'initiative du salarié pendant un arrêt de travail (Cass. soc., 24-5-23, n°22-10517). Dans son arrêt du 10 décembre 2025, elle adopte le même principe s'agissant d'une visite organisée à l'initiative de l'employeur.

Seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail et déclenche le délai d'un mois au terme duquel l'employeur doit reprendre le paiement du salaire si aucune mesure de reclassement ou de licenciement n'a été prise. Autrement dit, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires au terme d'un délai d'un mois à compter de la visite de reprise qui constate l'inaptitude du salarié, si ce dernier n'a pas été reclassé ou licencié dans ce délai.