VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
Du 08 au 12 juin 2026

Actualités législatives et réglementaires

► *Travail temporaire - Mayotte*

Le décret n°2026-450 du 4 juin 2026, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au *JO* du 6.

► *Apprentissage*

L'arrêté du 3 juin 2026, modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, est paru au *JO* du 6.

► *Assurance-chômage*

La loi n°2026-470 du 11 juin 2026, portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, est paru au *JO* du 12.

Jurisprudence

► *Elections professionnelles*

La décision par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, devenu le DDETS, procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux, qui n'est pas une décision administrative individuelle défavorable dont la motivation est requise, n'est pas soumise au respect d'une procédure contradictoire préalable (Cass. soc., 10-6-26, n°25-14504).

► *Licenciements collectifs*

La CJUE considère que la résiliation d'un contrat de travail pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur, effectuée par l'employeur à la suite du refus de ce travailleur de se conformer à la décision unilatérale de cet employeur de transférer son lieu de travail sur un site éloigné du site initial, relève de la notion de « *licenciements* » au sens de la directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.
Elle ajoute que la résiliation d'un contrat de travail pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur, effectuée par l'employeur à la suite du refus de ce travailleur de se conformer à la décision unilatérale de cet employeur de transférer son lieu de travail sur un site éloigné du site initial, doit être prise en compte aux fins du calcul du nombre de licenciements intervenus au regard des seuils fixés par cette directive (CJUE, 4-6-26, C-907/24 Egenergy Srl).

► *Licenciement disciplinaire*

Le licenciement disciplinaire ne peut être jugé comme ayant une cause réelle et sérieuse s'il n'a pas été répondu au moyen selon lequel la notification intervenue plus d'un mois après l'entretien préalable rendait le licenciement dépourvu d'une telle cause (Cass. soc., 3-6-26, n°25-11673).

► *Durées de travail*

Lorsqu'il ressort que des courriels ont été émis tard le soir ou pendant la nuit, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a respecté les durées maximales de travail (Cass. soc., 3-6-26, n°25-11673).

► *CDD - Rupture anticipée*

Lorsqu'un salarié envoie, après sa lettre de démission, un courrier par lequel il reproche à l'employeur des manquements, il incombe au juge de vérifier si les faits sont constitutifs d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD (Cass. soc., 3-6-26, n°25-12716).

► *Démission - Prise d'acte - Délai*

L'ancienneté des manquements et des uniques interpellations en CSE ne suffisent pas à rejeter une demande de requalification d'une démission en prise d'acte, et le cas échéant produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 3-6-26, n°25-15645).

► *Travail intermittent*

Doit être requalifié en CDI à temps complet, le contrat de travail intermittent qui se contente de prévoir une durée minimale de travail pour une année, auquel est adjoint une annexe prévoyant la répartition des horaires de travail, faute pour le contrat de travail intermittent de définir les périodes travaillées et non-travaillées (Cass. soc., 3-6-26, n°25-15029).

► *Licenciement - Accident du travail*

Lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié alors que l'employeur n'avait pas connaissance de l'accident du travail dont celui-ci avait été victime, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

suspension de son contrat de travail consécutive à l'accident n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement précédemment prononcé dont l'effet est reporté à l'expiration de la période de suspension (Cass. soc., 3-6-26, n°25-12335).

► *Travail temporaire - Requalification - Licenciement*

L'action qui tend à faire juger une rupture de la relation de travail ultérieurement requalifiée en CDI court à compter du terme du dernier contrat de mission, lorsque à cette date, l'entreprise de travail temporaire ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires et que l'entreprise utilisatrice cesse de faire travailler le salarié temporaire.
L'action introduite plus d'un an après le terme du dernier contrat de mission pour demander un licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc prescrite (Cass. soc., 3-6-26, n°25-13378).

► *Discrimination*

En l'absence d'éléments apportés par le salarié, Il n'y a pas de discrimination en raison de l'état de santé dans la situation où un employeur ne fournit pas de travail à un salarié, dès lors qu'il ressort des faits, que suite à un transfert des contrats de travail, le salarié, pour lequel le médecin avait préconisé un travail en binôme, a perdu le sien à la suite de ce transfert (Cass. soc., 3-6-26, n°24-21537).

► *Travail de nuit - Suivi médical*

Le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale (Cass. soc., 28-5-26, n°25-12420).

► *Représentant syndical au CSE*

Un salarié qui préside des réunions de représentants de proximité, représentant ainsi l'employeur, ne peut être désigné représentant syndical au CSE (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19934).

► *Licenciement économique - Reclassement*

Il résulte de l'article L 1233-4, que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure.
Dès lors que l'obligation de reclassement ne naît qu'au moment où l'employeur envisage le licenciement du salarié, la proposition de transfert contractuel au sein du groupe ne constitue pas une offre de reclassement et le refus d'une telle proposition emportant modification de son contrat de travail par le salarié ne dispense pas de son obligation de reclassement l'employeur qui est tenu de proposer au salarié dont le licenciement est envisagé, le poste déjà proposé au titre de la mutation au sein du groupe (Cass. soc., 28-5-26, n°24-17799).

► *Sanction disciplinaire - Délai*

Selon l'article L 1332-2, la sanction disciplinaire ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.
Ce délai peut toutefois être dépassé lorsque l'employeur est conduit, en vertu de règles statutaires ou conventionnelles, à recueillir l'avis d'un organisme disciplinaire dès lors qu'avant l'expiration du délai, le salarié a été informé de la décision de l'employeur de saisir cet organisme.
Il en résulte que, après avis du conseil de discipline, l'employeur dispose d'un nouveau délai d'un mois pour sanctionner le salarié (Cass. soc., 28-5-26, n°24-20805).

► *Sanction disciplinaire - Double sanction - Prohibition*

Encourt la nullité, la modification du contrat de travail en guise de sanction en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur dès lors que ces mêmes faits avaient déjà été sanctionnés auparavant par une mise à pied, peu important que le salarié ait accepté la modification du contrat, ce qui ne l'empêche pas de contester le bien-fondé de celle-ci (Cass. soc., 28-5-26, n°25-14281).

► *Licenciement économique - CSP*

La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse.
L'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L 1233-15 et L 1233-39, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.
A défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28-5-26, n°24-17370).

FOCUS

Temps partiel et sous-traitance : pas de privilège quelconque pour les salariés de l'entreprise cliente !

Par un arrêt du 3 juin 2026 (Cass. soc., 3-6-26, n°24-16837), la Cour de cassation clarifie l'étendue de l'obligation pour un employeur de proposer aux salariés à temps partiel des emplois à temps complet.

En l'espèce, le syndicat d'une entreprise saisit le tribunal afin que soit ordonné à l'employeur, d'informer les salariés à temps partiel de tout nouveau poste de même catégorie ou de tout emploi vacant avant de le pourvoir par le recours à la sous-traitance.

En appel, le syndicat est débouté de sa demande. Les magistrats ont considéré que l'article L 3123-3, en vertu duquel les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper un emploi dont la durée est au moins égale à 24h ou à la durée fixée par un accord de branche, ou encore, un emploi à temps complet, n'oblige pas l'employeur à proposer à ses salariés, des postes à temps complet occupés par des salariés d'une entreprise sous-traitante. De même que cet article n'impose pas que tout recours à la sous-traitance fasse l'objet d'une information préalable des salariés à temps partiel.

Le syndicat forme alors un pourvoi en cassation.

Les questions posées à la Cour de cassation étaient les suivantes :

- la priorité d'emploi dont bénéficient les salariés à temps partiel sur les postes à temps complet s'applique-t-elle dans le cas où l'employeur souhaite pourvoir des postes par de la sous-traitance ?
- un employeur qui souhaite recourir à la sous-traitance, doit-il, préalablement à sa décision, informer les salariés à temps partiel de celle-ci ?

La réponse de la Cour de cassation est dénuée d'ambiguïté, au visa de l'article L 3123-3, elle répond que la priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet « *ne s'applique pas aux emplois occupés par les salariés d'une autre entreprise telle qu'une entreprise de sous-traitance et que ne pèse pas sur l'employeur décidant d'avoir recours à la sous-traitance l'obligation de donner connaissance de la liste des emplois concernés aux salariés de sa propre entreprise* ».

L'arrêt des juges du fond est confirmé, le pourvoi du syndicat rejeté.

Cet arrêt du 3 juin 2026 vient ainsi conforter la vision selon laquelle l'entreprise cliente et celle de sous-traitance sont autonomes juridiquement. Le contrat de sous-traitance qui les unit n'emporte pas une immixtion de l'une dans la gestion du personnel de l'autre.

L'arrêt rendu suit l'avis de l'avocat général selon lequel, l'évolution législative du droit pour les salariés à temps partiel d'être prioritaires sur les postes à temps complet, s'est toujours faite dans les limites de l'entreprise ou de l'établissement.

De même que l'autonomie juridique de l'entreprise cliente et du sous-traitant empêche la première d'imposer à la seconde de recruter les salariés de l'entreprise cliente pour la réalisation des missions confiées à l'entreprise de sous-traitance.