



Actualités législatives et réglementaires

► *Elu local*

Le décret n°2026-929 du 6 octobre 2026, fixant les conditions d'application de l'article L 6112-5 du code du travail relatif à l'établissement de la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat électif local et à la certification sanctionnant l'acquisition de ces compétences, est paru au JO du 7.

► *Autorisations d'absence*

L'arrêté du 30 septembre 2026, modifiant l'arrêté du 20 mai 1980 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, est paru au JO du 7.

Jurisprudence

► *Vote électronique - Conformité*

L'expertise exigée par l'article R 2314-9 préalablement à la mise en place d'un système de vote électronique ou à toute modification substantielle de sa conception, doit porter non seulement sur les caractéristiques générales de la solution logicielle fournie par le prestataire mais également sur les conditions de déploiement du système de vote propres au scrutin organisé par l'entreprise, susceptibles d'avoir une incidence sur la confidentialité des données, le secret du vote, l'intégrité des suffrages, l'authentification des électeurs, la sincérité des opérations électorales ou la possibilité d'un contrôle *a posteriori*.

Les élections encourent l'annulation lorsque d'une part, l'expertise se limite au logiciel fourni par le prestataire sans étude sur la mise en œuvre spécifique du vote électronique au sein de l'entreprise et lorsque d'autre part, l'expertise complémentaire se tient après les élections (Cass. soc., 7-10-26, n°24-60207).

► *Harcèlement moral - Départ à la retraite*

Lorsque le salarié dont le licenciement est nul en raison d'un harcèlement moral demande sa réintégration, il a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.

Toutefois, le salarié qui a fait valoir ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration, a droit au titre de la réparation de son préjudice à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son licenciement jusqu'à celle de son départ à la retraite (Cass. soc., 7-10-26, n°25-22243).

► *Harcèlement moral - Maladie professionnelle*

Le salarié est recevable à agir devant la juridiction prud'homale, sur le fondement de la responsabilité civile, pour obtenir la réparation du préjudice que lui ont causé les manquements de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'action en indemnisation du préjudice résultant des manquements de l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral se prescrit par deux ans et non cinq (Cass. soc., 7-10-26, n°25-11362).

► *Licenciement économique Difficultés économiques*

Lorsqu'un licenciement est fondé sur des difficultés économiques, que la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes par rapport à l'année précédente sur la même période est établie, il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de vérifier que cette évolution est suffisamment significative pour caractériser des difficultés économiques de nature à justifier le licenciement (Cass. soc., 7-10-26, n°25-10107).

► *CSE - Réunion - Enregistrement*

L'enregistrement ou la sténographie des séances du CSE a pour seule finalité la rédaction du procès-verbal des délibérations de l'instance, dont l'établissement est une prérogative exclusive du secrétaire du comité.

Un employeur ne peut par quelque procédé que ce soit, procéder lui-même à l'enregistrement des réunions du CSE ou de l'une de ses commissions afin de contrôler la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux des réunions, tracer le bon déroulement de celles-ci et se constituer des éléments de preuve du contenu des échanges (Cass. soc., 7-10-26, n°25-10664).

► *Délégué syndical - Transfert d'entreprise*

Les dispositions de l'article L 2414-1 qui prévoient que, lorsqu'un délégué syndical est compris dans un transfert partiel d'entreprise, le transfert du salarié est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, énoncent un principe général applicable non seulement lorsque les conditions de l'article L 1224-1 sont réunies, mais aussi lorsque le salarié est transféré en exécution d'une convention tripartite.

Il en résulte qu'en l'absence d'autorisation administrative, la convention tripartite est nulle et le salarié protégé peut demander à être maintenu dans son emploi aux mêmes conditions de travail et de rémunération (Cass. soc., 7-10-26, n°24-13821).

► **Travailleur de plateforme - Salariat**

Les critères classiques du lien de subordination s'appliquent aux livreurs d'une plateforme numérique de livraison.

Leur application à cette activité ne constitue pas un revirement imprévisible : les dirigeants pouvaient raisonnablement prévoir que les conditions de travail imposées aux livreurs relevaient du salariat et que le recours à un statut d'indépendant pouvait caractériser un travail dissimulé (Cass. crim., 6-10-26, n°24-86715).

► **PSE - Validité**

Un accord majoritaire portant PSE peut être conclu au niveau du groupe. Le caractère majoritaire de l'accord doit alors être apprécié à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord.

L'employeur n'a pas à communiquer au CSE des informations relatives à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu.

Si le CSE doit être consulté sur les conséquences environnementales du projet, l'autorité administrative, saisie de la demande de validation de l'accord, n'exerce pas de contrôle sur ce point.

Il appartient à l'administration de vérifier que le CSE a été consulté sur les conséquences de la réorganisation projetée sur la santé et sécurité des travailleurs. Il lui appartient également de vérifier que le PSE prévoit des mesures pour prévenir les risques et protéger les travailleurs. En revanche, le fait que le DUERP ne soit pas mis à jour à l'occasion de la restructuration ne constitue pas une irrégularité dans la procédure d'information-consultation, ni un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité.

Lorsqu'il est demandé à l'administration d'enjoindre à l'employeur à fournir des informations sur la procédure en cours ou de respecter les règles de procédure prévues par la loi, les conventions collectives ou un accord collectif, avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation de l'accord, les informations obtenues par l'administration n'ont pas à être communiquées à l'auteur de la demande (CE, 2-10-26, n°511609).

► **Inaptitude - Origine professionnelle**

L'employeur ne peut être tenu d'appliquer les dispositions légales spécifiques au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle que si la preuve est apportée que l'inaptitude a au moins partiellement, pour origine un accident ou une maladie professionnelle et qu'il en avait connaissance au moment du licenciement.

La prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie d'une maladie professionnelle ne constitue pas à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié (Cass. soc., 30-9-26, n°25-17187).

► **Transaction - Compétence du juge**

Le différend qui oppose l'employeur à un ancien salarié au sujet de l'inexécution d'une obligation figurant dans l'accord transactionnel non homologué réglant les conséquences de la rupture du contrat de travail relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes (Cass. soc., 30-9-26, n°25-18186).

► **Contrat de travail - Qualification - Prescription**

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 que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

Lorsque plusieurs CDD ont été conclus successivement avec des employeurs distincts et qu'une situation de coemploi est reconnue, le délai de prescription de l'action en requalification de ces contrats en CDI, fondée sur le motif de recours au CDD mentionné dans les contrats, commence à courir à compter du terme du dernier contrat (Cass. soc., 9-9-26, n°25-16126).

► **Faute grave - Sécurité**

Le fait pour un directeur d'usine de faire preuve d'un management déstabilisant et harcelant envers les salariés, d'imposer aux chefs de service de ne pas respecter certaines procédures en matière de qualité, ce qui a causé de graves risques pour le site est constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 30-9-26, n°25-16297).

► **Temps partiel - Formalités**

Sauf exceptions prévues par la loi, il ne peut être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'absence de mention de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf dispense légalement prévue, entraîne la requalification du contrat de travail à temps complet (Cass. soc., 30-9-26, n°25-18800).

► **Inaptitude - Avis du médecin**

Le seul avis du médecin, par lequel celui-ci estime que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ne permet pas de conclure à l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié et d'obliger ainsi l'employeur à appliquer les règles afférentes au licenciement pour inaptitude professionnelle (Cass. soc., 30-9-26, n°25-17026).

► **Solde de tout compte**

Seul le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié fait preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées et qu'à défaut de cette signature il appartient en conséquence à l'employeur de justifier de ce paiement (Cass. soc., 30-9-26, n°25-12861).

► **Créance salariale - Juge**

Lorsque le juge constate l'existence d'une créance salariale, il lui appartient d'en évaluer le montant au besoin en ordonnant une mesure d'instruction (Cass. soc., 30-9-26, n°25-10395).

► **Appel - Demandes nouvelles**

Tendent aux mêmes fins, la demande en première instance, d'un rappel de salaire au titre du non-respect par l'employeur de l'évolution de carrière convenue entre lui et le salarié, et la demande formée en appel au titre des heures supplémentaires, de sorte que la seconde est recevable au stade de l'appel (Cass. soc., 30-9-26, n°25-14434).

► **Délégué syndical - Transfert conventionnel**

Le transfert conventionnel du contrat de travail ne permet pas à un syndicat représentatif de déroger aux règles de désignation d'un délégué syndical.

Le syndicat doit choisir en priorité son délégué parmi les candidats dans l'entreprise d'accueil ayant recueilli 10% des suffrages, sauf renonciation écrite de leur part (Cass. soc., 23-9-26, n°25-13377).

► **Licenciement - Messagerie professionnelle**

Les messages électroniques échangés via la messagerie installée sur l'ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel sauf identification comme étant personnels par leurs auteurs.

Dès lors que leur contenu est en rapport avec l'activité professionnelle et ne relève pas de la vie personnelle du salarié, l'employeur peut les consulter et les utiliser à des fins disciplinaires sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée (Cass. soc., 23-9-26, n°25-14348).

FOCUS

**Préconisations du médecin du travail et obligation de sécurité de l'employeur :
ça se précise !**

Une salariée a été engagée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation du 5 septembre 2019 au 28 février 2021 en qualité d'employée polyvalente de station essence.

Le 19 octobre 2020, le médecin du travail avait préconisé qu'elle ne porte aucune charge lourde ni ne travaille sur la piste. Or l'employeur a continué à la faire travailler sur la piste malgré ces recommandations. La salariée a finalement été placée en arrêt de travail pour maladie du 10 novembre 2020 jusqu'au terme de son contrat.

Estimant que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité, elle a saisi la juridiction prud'homale. Le conseil de prud'hommes a fait droit à sa demande de dommages-intérêts.

Saisie du litige, la cour d'appel quant à elle, pour écarter la demande d'indemnisation de la salariée sur le fondement d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, retient en substance que si l'employeur a commis un tel manquement en laissant travailler la salariée contrairement aux préconisations médicales du médecin du travail dont il avait connaissance, cette dernière ne rapporte pas la preuve que ce manquement aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé et considère qu'il n'y a pas de causalité entre ce manquement et un préjudice.

La salariée s'est alors pourvue en cassation.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (Cass. soc., n°25-11901), la Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Elle rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur doit prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé.

Elle rappelle également que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L 4624-2 à L 4624-4 et qu'en cas de refus, il fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Surtout, la Cour de cassation juge désormais que 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.

Cette décision marque une évolution importante de la jurisprudence. Jusqu'alors, le non-respect des recommandations du médecin du travail, bien qu'il constitue un manquement à l'obligation de sécurité, ne donnait lieu à indemnisation qu'à la condition pour le salarié de démontrer l'existence d'un préjudice.

La Cour s'inscrit toutefois dans la continuité d'une décision majeure rendue en 2024 (Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944). Dans cette affaire, elle avait déjà considéré que le fait pour un employeur de faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie ouvrait, à lui seul, droit à réparation, sans que le salarié ait à démontrer l'existence d'un dommage particulier.

Par cet arrêt soumis à forte publicité, la Cour confirme donc cette orientation et semble désormais en faire une solution de principe. Lorsqu'un employeur fait travailler un salarié en violation des restrictions fixées par le médecin du travail, la violation elle-même devrait suffire à caractériser un préjudice indemnifiable, sans que le salarié ait à prouver une aggravation effective de sa santé.

Cette décision réaffirme l'importance des préconisations du médecin du travail, qui constituent un levier essentiel de prévention de l'inaptitude et de maintien dans l'emploi. Fondées sur l'état de santé du salarié et sur les exigences de son poste, elles participent directement à la protection de sa santé et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Au-delà de son intérêt juridique, cet arrêt adresse un message clair aux employeurs : les préconisations du médecin du travail ne sont pas de simples recommandations. Leur respect s'impose et leur méconnaissance est désormais susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur, même en l'absence de preuve d'une dégradation effective de l'état de santé du salarié. Cette solution renforce ainsi l'effectivité des décisions médicales et la protection des travailleurs.

Cette décision présente également des effets positifs concrets pour les salariés. En dispensant ces derniers de démontrer une aggravation de leur état de santé ou l'existence d'un préjudice spécifique, elle allège considérablement la charge de la preuve qui pesait sur eux.