VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

Du 26 au 30 octobre 2026

Actualités législatives et réglementaires

► *Wallis et Futuna - Aide juridictionnelle*

Le décret n°2026-990 du 23 octobre 2026, relatif à l'extension de l'aide juridictionnelle en matières civile et administrative au territoire de Wallis-et-Futuna, est paru au *JO* du 25.

► *Prime carburant*

L'arrêté du 23 octobre 2026, fixant la période d'ouverture de la demande d'indemnité carburant prévue par le décret n°2026-959 du 15 octobre 2026, relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant, est paru au *JO* du 27.
Il est d'application immédiate : décret n°2026-993 du 26 octobre 2026 relatif à l'entrée en vigueur immédiate d'un arrêté, paru le même jour.

Jurisprudence

► *Salarié protégé - Inaptitude*

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par un avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut, en principe, postérieurement à cet avis, autoriser le licenciement pour un motif autre que l'inaptitude (CE, 21-10-26, n°503588).

► *Enquête interne - Droit de la défense*

Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'imposent 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.
Il en résulte que l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée par l'employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et de respect des droits du salarié (Cass. soc., 21-10-26, n°24-13852).

► *Harcèlement moral - Inaptitude*

Il résulte des articles L 1226-2, L 1152-1, L 1152-2 et L 1152-3 que l'employeur ne peut se prévaloir de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de le reclasser, lorsque cette inaptitude est la conséquence du harcèlement moral dont l'intéressé a été l'objet.
Le licenciement prononcé à raison d'une telle inaptitude est nul (Cass. soc., 21-10-26, n°25-12143).

► *Coemploi - Caractérisation*

Caractérise une situation de coemploi, le fait que le service des ressources humaines d'une société soit placé sous la responsabilité du DRH d'une société dominante, lequel DRH donne au personnel de la société dominée, de nombreuses instructions, signe seul un transfert de contrat de travail sans informer le dirigeant de la société dominée ; que par ailleurs, le dirigeant de la société dominante ordonne aux dirigeants des filiales de lui soumettre pour validation préalable toute augmentation collective, toute négociation salariale ou toute fixation d'objectifs.
Etant relevé par ailleurs, que le mode de rémunération de la société dominée à l'égard des autres filiales, avait été modifié par la seule signature du dirigeant de la société dominante, cette modification ayant causé des difficultés économiques à la société dominée, qu'en outre, le dirigeant de la société dominée ne disposait que d'une délégation de signature, toute décision étant soumise à une consultation préalable, le dirigeant de la société dominée devait de plus rendre compte aux dirigeants de la société dominante, caractérisant ainsi une absence de pouvoir décisionnel (Cass. soc., 21-10-26, n°24-21050).

► *Inaptitude - Origine*

Le fait qu'un salarié ait été victime de faits de harcèlement moral et licencié partiellement pour faute grave malgré la procédure d'inaptitude en cours ne permet pas de conclure que l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, une origine professionnelle consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine à la date du licenciement (Cass. soc., 21-10-26, n°25-12143).

► *Transfert d'entreprise*

Caractérise un transfert d'une entité économique autonome, la reprise par une société ayant remporté un marché, d'un certain nombre d'actifs du prestataire sortant, ainsi que la reprise de divers contrats permettant l'exploitation de l'activité, et des locaux d'exploitation.
La circonstance qu'un des salariés appartenant à l'entité transférée n'occupe pas un emploi dans l'activité transférée ne fait pas échec au transfert d'une entité économique autonome, le contrat de travail du salarié doit être considéré comme transféré au nouveau titulaire du marché (Cass. soc., 21-10-26, n°25-11312).

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

► Contrat de travail - Modification Résiliation judiciaire

Le fait pour un employeur de modifier temporairement les fonctions d'un salarié itinérant, en lui faisant faire des missions à distance à partir d'un site fixe, en raison de la crise sanitaire, ne constitue pas un manquement grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 21-10-26, n°25-15086).

► Sanction - Annulation

Est disproportionnée une mise à pied disciplinaire de 3 mois infligée à un facteur en raison de la conservation par celui-ci, de colis appartenant à un usager lors des vacances de ce dernier, alors que le salarié n'avait aucune volonté frauduleuse, que celui-ci voulait au contraire rendre service à l'usager, qu'en outre le salarié était présent dans l'entreprise depuis 26 ans et n'avait eu aucune sanction par le passé.
Constitue des actes répétés de harcèlement moral des sanctions disciplinaires injustifiées ou disproportionnées infligées sur une période de quelques mois. Le licenciement prononcé dans un tel contexte est nul (Cass. soc., 21-10-26, n°24-22563).

► CSE - Expertise - Contestation

Le délai de dix jours de contestation de la nécessité d'une expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître sa nature et son objet.
Si lors d'une première réunion présidée par l'employeur, le CSE adopte une délibération portant recours à une expertise sur l'introduction de nouvelles technologies et qu'aucun élément nouveau n'est apporté au cours d'une réunion postérieure, l'employeur est réputé connaître la nature et l'objet de l'expertise dès la première réunion.
La contestation de l'expertise à l'issue de la seconde réunion est irrecevable (Cass. soc., 21-10-26, n°25-13024).

► Salarié protégé - Statut protecteur Indemnité

Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de sa demande de résiliation (Cass. soc., 21-10-26, n°25-15261).

► Prud'hommes - Compétence matérielle

Sauf dispositions législatives contraires, les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi.
Le conseil de prud'hommes est incompétent pour trancher les litiges concernant cette catégorie de travailleurs (Cass. soc., 21-10-26, n°25-18231).

► Salaire - Répétition de l'indu

La circonstance que la responsabilité de l'employeur peut être engagée, en raison de manquements manifestes et répétés quant au décompte du temps de travail, ne fait pas obstacle à sa demande en restitution du salaire en raison des absences injustifiées du salarié (Cass. soc., 14-10-26, n°25-17891).

► Créances salariales

En application de l'article 1231-6 du code civil, les créances salariales portent intérêt au taux légal à compter de la sommation de payer ou d'un autre acte équivalent telle une lettre missive, s'il en résulte une interpellation suffisante, et, d'autre part, l'intérêt n'est dû que si la créance est exigible (Cass. soc., 14-10-26, n°22-14023).

► Appel - Demandes nouvelles

Un salarié peut formuler après le dépôt des premières conclusions d'appel, une nouvelle demande au titre d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque le licenciement, sur lequel s'appuie la demande nouvelle, est intervenu après le dépôt des premières conclusions (Cass. soc., 14-10-26, n°25-14017).

► Licenciement - Office du juge

Lorsqu'un salarié demande que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et que le juge estime la demande fondée, ce dernier ne peut modifier l'objet du litige et condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement nul (Cass. soc., 14-10-26, n°25-17732).

► Licenciement - Convention collective - Procédure

Lorsqu'une convention collective prévoit que l'employeur doit notifier le licenciement dans un certain délai, le fait que l'employeur dépasse ce délai ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Ce dépassement fonde uniquement le salarié à réclamer une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire (Cass. soc., 14-10-26, n°24-21608).

► Perte de chance

Le salarié qui, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, a dû céder des parts sociales, peut prétendre à l'indemnisation de la perte de chance de percevoir les dividendes auxquels ces parts lui auraient ouvert droit (Cass. soc., 14-10-26, n°25-17262).

► Offre de contrat de travail - Contrat de travail Rupture

L'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et qui exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable.
Sa rétractation fait alors obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

Dès lors qu'un salarié accepte une offre de CDI, le contrat est formé, l'employeur ne peut le modifier en convention de stage ou en CDD, et le contrat ne peut être rompu que par un mode légal de rupture (Cass. soc., 14-10-26, n°25-16937).

► *Salarié protégé - Licenciement - Indemnité*

L'indemnité due au salarié protégé licencié sans autorisation, qui demande sa réintégration, ne peut pas être réduite en raison de son comportement antérieur au prononcé de la nullité du licenciement (Cass. soc., 7-10-26, n°25-10157).

► *Changement d'employeur*

Dès lors que les éléments transférés permettent de poursuivre une activité économique identique ou analogue, il y a identité de l'entité, peu importe que les éléments repris soient intégrés, après le transfert, dans une nouvelle structure organisationnelle différente (CJUE, 8-9-26, C-293/24).

FOCUS

Licenciement du salarié : attention, un comportement tiré de la vie privée peut parfois le justifier

Le salarié a été engagé en qualité de directeur d'agence à compter du 9 août 2010. En dernier lieu, il exerçait les fonctions de directeur de plusieurs agences Métropole et exerçait en outre la mission d'ambassadeur territorial faisant le lien entre les directeurs d'agences de son territoire et la direction générale.

Le 25 novembre 2021, son employeur lui a notifié son licenciement en raison d'un comportement relevant de sa vie personnelle.

Contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Débouté de ses demandes, il a formé un pourvoi en cassation.

Pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a relevé que celui-ci était justifié non pas par la seule existence d'éléments relevant de la vie privée du salarié, mais par les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

En effet, le salarié entretenait simultanément une relation amoureuse avec deux salariées de l'agence qu'il dirigeait, chacune ignorant la situation créée à son insu et que ce comportement manipulateur du salarié, directeur de l'agence à l'égard des deux salariés, même dans le cadre de sa vie personnelle, jetait le discrédit sur son activité professionnelle et portait gravement atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence ainsi qu'à la confiance que l'employeur devait lui accorder dans la gestion de l'agence, notamment en ce qui concerne l'exercice de son pouvoir hiérarchique.

Ce comportement avait également entraîné l'arrêt de travail simultané, même de courte durée, de la responsable du service copropriété et de la responsable contentieux au sein de la même agence d'une part et d'autre part, leur faisant craindre, notamment des menaces de sanctions ou de répercussions sur leur avenir professionnel et, enfin, ayant porté atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence. Ces éléments avaient donc créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, en sorte que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation dans un arrêt du 21 octobre 2026 (Cass. soc., 21-10-26, n°24-22661), approuve ce raisonnement et rejette le pourvoi. Elle rappelle que si un licenciement tiré de la vie privée du salarié est nul, il en va autrement quand le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

La Haute juridiction retient que les constatations de la cour d'appel permettaient de déduire que le comportement litigieux, bien qu'inscrit dans la sphère personnelle du salarié, avait eu des répercussions concrètes sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement reposait donc sur une cause réelle et sérieuse.

Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante selon laquelle les circonstances tenant à la vie privée ou personnelle du salarié ne peuvent pas être prises en considération, sauf si elles affectent la relation de travail et provoquent un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. Ce n'est donc pas la relation privée elle-même qui est sanctionnée, mais les difficultés professionnelles qu'elle peut engendrer lorsqu'elles sont réelles, objectives et suffisamment graves pour perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Cet arrêt invite une nouvelle fois les salariés, et en particulier les managers, à être vigilants lorsque leurs relations personnelles impliquent des collègues ou des personnes placées sous leur autorité. Si la séparation entre vie privée et vie professionnelle demeure le principe, la protection de la vie privée trouve sa limite dans la préservation du bon fonctionnement de l'entreprise ou la sérénité des relations de travail.