Actualités législatives et réglementaires

► *Hygiène - Sécurité - Amiante*

L'arrêté du 5 novembre 2026, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au *JO* du 13.

► *Travailleurs étrangers*

Le décret n°2026-1060 du 17 novembre 2026, relatif aux échanges de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides avec les demandeurs d'asile dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, est paru au *JO* du 20.

Jurisprudence

► *Travail dissimulé - Minoration - Heures de travail*

La mention sur un bulletin de paie, ou un document équivalent défini par voie réglementaire, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, s'apprécie à la date à laquelle le bulletin de paie ou le document équivalent aurait dû être délivré, peu important toute régularisation ultérieure.
Autrement dit, si l'employeur paie ou déclare moins d'heures que celles effectivement réalisées, le manquement est caractérisé dès l'émission du bulletin de paie.
Le fait de corriger la situation plusieurs mois ou années plus tard ne fait pas disparaître le travail dissimulé (Cass. soc., 18-11-26, n°25-14595).

► *Forfait-jours - Antériorité 2016 Conditions de validité*

Avant le 10 août 2016, lorsque l'accord collectif servant de fondement au forfait-jours ne comporte pas de garanties suffisantes permettant de s'assurer que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent la protection de la santé et de la sécurité du salarié, la convention de forfait est nulle.
Le salarié peut alors prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies pour cette période.
Pour la période postérieure au 10 août 2016, l'exécution d'une convention individuelle de forfait-jours conclue sur le fondement d'un accord qui ne comporte pas les garanties suffisantes peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte les dispositions de l'article 3121-65 relatives notamment au contrôle de la charge de travail et au respect du temps de repos (Cass, soc., 18-11-26, n°24-18263).

► *Forfait- jours - Délégation - Contrôle*

L'obligation pour l'employeur de s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié reste raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail à travers un entretien annuel est d'ordre public.
Il lui appartient donc de prendre toutes mesures nécessaires à son exécution sans pouvoir en transférer la charge sur le salarié lui-même par le truchement d'une délégation de pouvoirs, le privant ainsi *de facto* du bénéfice de cet entretien nécessaire à la protection de sa santé et de sa sécurité (Cass, soc., 18-11-26, n°24-18263).

► *CDI intérimaire - Non-rétroactivité du régime légal*

Il résulte des articles 2 du code civil, 56 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et 116, I et II, de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel que le régime du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire n'est pas applicable à un contrat de travail conclu avant le 6 mars 2014 (Cass. soc., 18-11-26, n°25-17586).

► *Préjudice d'anxiété - Prescription*

Le préjudice d'anxiété résultant de la crainte d'une atteinte à l'intégrité physique provoquée par un risque élevé de développer une pathologie grave liée à l'exposition à un produit ou une substance toxique ou nocive est un préjudice consécutif à un dommage corporel.
Par conséquent, l'action de droit commun en réparation d'un tel préjudice d'anxiété se prescrit dans le délai de dix ans à compter de la consolidation du dommage prévu à l'article 2226 du code civil.
Lorsqu'est seul éprouvé un préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à un produit ou une substance toxique ou nocive présentant un risque élevé de développer une pathologie grave, le dommage peut être considéré comme consolidé à compter de la date à laquelle la victime a connaissance de l'exposition, de celui qui doit en répondre et des risques encourus ; le point de départ du délai de prescription ne peut être antérieur à la date de la fin de l'exposition (Cass. soc., 18-11-26, n°25-11390).

► *Forfait-jours - Accord collectif - Mesures correctrices*

Lorsque l'employeur, lequel doit, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L 3121-60, s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail, met en œuvre, en application de l'article L 3121-65, un dispositif qui, sans se substituer à l'accord collectif, permet d'en pallier les insuffisances, la

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

conformité de cet accord aux 1° à 3° du II de l'article L 3121-64, relatifs notamment au suivi de la charge de travail, doit être préalablement vérifiée (Cass. soc., 18-11-26, n°25-15-641).

► *Redistribution quote-part - Entreprise Syndicat*

La personne physique qui adhère à la charte d'une association de dirigeants de commerces de grande distribution, en vertu de laquelle elle s'engage notamment à redistribuer à son personnel une quote-part des résultats de l'entreprise ainsi qu'à créer une société d'exploitation dont elle-même et son conjoint devront détenir au moins 98% des parts pour pouvoir bénéficier de l'enseigne, s'engage nécessairement au nom et pour le compte de cette société, laquelle, en adhérant au mouvement commercial considéré, a souscrit cet engagement, conformément à ses statuts, après avoir acquis la personnalité juridique.
Il en résulte que les salariés de la société d'exploitation, de même qu'un syndicat, sont en droit de réclamer le bénéfice de l'application de la clause de redistribution des bénéfices, en tant qu'elle emporte engagement unilatéral de l'employeur exploitant le fonds de commerce (Cass. soc., 10-11-26, n°25-13791).

► *Maladie professionnelle - Preuve*

La preuve par la caisse d'assurance retraite et de la santé de l'exposition de la victime au risque de la maladie professionnelle au service de l'employeur au compte duquel les dépenses ont été inscrites est libre et peut être rapportée par tout moyen, y compris par présomptions graves, précises et concordantes (Cass. 2ème civ., 12-11-26, n°24-13929).

► *Discrimination syndicale - Preuve Données à caractère personnel*

Doit être censurée une cour d'appel qui, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, a ordonné la communication de données à caractère personnel des autres salariés de l'entreprise relatives au nom et au prénom, au sexe, à l'année de naissance, aux dates des temps partiels et des restrictions médicales, ainsi que la production des bulletins de paie non anonymisés par voie de conséquence, sans caractériser que ces éléments étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve du salarié quant à l'existence d'une discrimination syndicale, et sans faire injonction d'office aux parties de n'utiliser les données personnelles, contenues dans les documents dont la communication était ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination (Cass. soc., 10-11-26, n°25-14493).

► *Syndicat - Action en justice - Intérêt collectif*

Un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte.
En revanche, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.
Dès lors, l'action d'une organisation syndicale exercée devant un tribunal judiciaire en défense de l'intérêt collectif de la profession, qui ne relève pas des dispositions de l'article L 1471-1, est soumise au délai quinquennal de l'article 2224 du code civil (Cass. soc., 10-11-26, n°24-10048).

► *Licenciement économique Poste de reclassement*

L'employeur, qui diffuse une liste des postes disponibles pour le reclassement, doit en communiquer chaque actualisation au salarié jusqu'à son licenciement.
Il ne peut l'en priver au motif que le salarié n'a pas candidaté (Cass. soc., 10-11-26, n°25-14863).

► *Rupture conventionnelle - Salarié protégé Délai de contestation*

Le délai de 12 mois pour agir en nullité de la rupture conventionnelle d'un salarié protégé, conclue sans autorisation de l'inspecteur du travail mais homologuée, court à compter de la date de l'homologation (Cass. soc., 10-11-26, n°23-23782).

► *Grève - Délocalisation - Activité*

L'employeur peut, en cas de grève, délocaliser une partie de son activité vers d'autres établissements pour assurer la continuité de son service.
Il ne peut toutefois pas remplacer les grévistes par des salariés en CDD ou intérimaires (Cass. soc., 10-11-26, n°24-16791).

► *Accord de performance collective Licenciement économique*

L'absence de suppression de poste, en conséquence des licenciements prononcés à la suite du refus opposé par des salariés à la modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un APC, ne constitue pas une condition de validité de cet accord et le refus de certains salariés de la modification de leur contrat de travail n'est pas de nature, à elle seule, à caractériser une fraude (Cass. soc., 10-11-2026, n°25-10362).

► *Lanceur d'alerte - Statut - Protection*

Il découle que la loi n°2022-401 du 21 mars 2022, qui a assoupli la définition du lanceur d'alerte, modifié le traitement de l'alerte et renforcé la protection attachée au statut du lanceur d'alerte, s'applique immédiatement, qu'il s'agisse de statuer sur la qualité de lanceur d'alerte ou la protection qui lui est liée, à la situation d'un salarié sanctionné ou licencié postérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, peu important que le signalement soit intervenu avant le 1er septembre 2022.
Le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de supposer que le salarié a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les

conditions prévues aux articles 6 et 8 de la loi précitée, et, dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur rapporte la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement ou au témoignage de ce salarié (Cass. soc., 10-11-26, n°25-19212).

► *Prescription - Suspension*

Constitue une impossibilité d'agir, de sorte que la prescription de l'action ne commence pas à courir, le fait pour un salarié d'être hospitalisé en urgence pour une tumeur cérébrale, que l'un des traitements administré au salarié à la suite de cette hospitalisation a dû être changé en raison de son état de faiblesse permanent, que des migraines constantes l'empêchaient de mener une vie normale, et par là d'accomplir des démarches professionnelles ou administratives, et qu'enfin les traitements mobilisaient fortement le salarié en raison des nombreux rendez-vous (Cass. soc., 10-11-26, n°25-10048).

► *Retraite supplémentaire - Action en justice Prescription*

Les demandes formées par un salarié à l'encontre de son ancien employeur tendant à obtenir le bénéfice d'un régime supplémentaire de retraite, lesquelles n'ont pas une nature salariale, relèvent de l'exécution du contrat de travail et sont soumises à la prescription biennale de l'article L 1471-1 (Cass. soc., 10-11-26, n°23-22592).

► *Harcèlement moral - Faits - Prescription*

Dès lors que l'action fondée sur le harcèlement n'est pas prescrite, le juge doit analyser l'ensemble des éléments de fait invoqués par le salarié au titre du harcèlement moral, quelle que soit la date de leur commission (Cass. soc., 10-11-26, n°25-14891).

► *Egalité de traitement - Prime*

N'est pas dans une situation identique ou similaire qui justifierait le cas échéant l'octroi d'une prime litigieuse, le salarié qui occupe un poste commercial, alors qu'il se compare, en vue d'obtenir ladite prime, à des salariés n'exerçant pas des fonctions identiques ou similaires, et pour certains, qui appartiennent à une catégorie professionnelle différente (Cass. soc., 10-11-26, n°25-12202).

► *Heures supplémentaires*

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement d'heures supplémentaires, un décompte effectué sur plusieurs années par un salarié et la production aux débats, d'une attestation d'un ancien salarié qui témoigne de la présence du salarié à plusieurs salons.
Une demande de paiement d'heures supplémentaires ne peut être rejetée au motif que le salarié n'avait pas obtenu l'accord préalable de l'employeur pour effectuer des heures supplémentaires, alors que l'absence d'un tel accord n'exclut pas un accord tacite de l'employeur à la réalisation de telles heures, qu'en outre l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 10-11-26, n°25-12202).

► *Expertise - Projet important*

Faute pour le CSE d'établissement de préciser dans sa délibération, en quoi le passage d'un magasin en location-gérance constitue un projet important, visé par l'article L 2395-14, qui engendrerait des transformations dans l'établissement concerné, et dès lors qu'il n'est pas établi que la location-gérance serait susceptible d'entraîner, une réduction à terme des effectifs de l'établissement avec augmentation corrélative de la charge de travail pour les salariés restants, ainsi qu'une perte de rémunération pour eux, la délibération litigieuse qui décide du recours à une expertise peut être annulée par le juge, en l'absence de toute démonstration d'un projet important modifiant la santé, sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'établissement (Cass. soc., 10-11-26, n°25-14959).

► *Mandat social - Salariat*

En cas de cumul avec un mandat social, il appartient à celui qui prétend avoir été salarié de rapporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail.
Est insuffisante, pour créer l'apparence d'un contrat de travail, la production de bulletins de salaire par un mandataire social (Cass. soc., 4-11-26, n°25-14223).

► *Inaptitude - Reclassement*

Ne manque pas à son obligation de reclassement préalablement à un licenciement pour inaptitude, l'employeur qui ne sollicite pas le salarié après l'avis d'inaptitude afin d'obtenir un CV actualisé et les souhaits du salarié relatifs au reclassement, dès lors qu'il est constaté qu'aucun des postes disponibles dans l'entreprise n'est adapté aux capacités du salarié et à son état de santé.
Par ailleurs, l'obligation de reclassement ne s'étend pas à des entreprises qui n'appartiennent pas au même groupe que l'employeur (Cass. soc., 4-11-26, n°25-20322).

► *Cadre dirigeant - Qualification*

Un responsable du personnel qui perçoit la rémunération la plus élevée de l'entreprise et organise librement son emploi du temps n'est pas cadre dirigeant dès lors qu'il ne prend pas part aux décisions relatives à la gestion du personnel et ne dispose d'aucune délégation de pouvoirs (Cass. soc., 4-11-26, n°25-19950).

► *Accident du travail - Licenciement*

En cas de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, un employeur ne peut pas rompre le contrat du salarié, en raison de la désorganisation causée au sein d'un service, nécessitant son remplacement définitif. Le licenciement prononcé en pareil cas est nul (Cass. soc., 4-11-26, n°25-16445).

► *Forfait-jours - Exécution*

Lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l'accord collectif qui avaient pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait-jours est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.

Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.
La bonne foi contractuelle étant présumée, il incombe au salarié de démontrer que la convention de forfait en jours a été exécutée dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle (Cass. soc., 4-11-26, n°25-10956).

► *Temps de travail*

Le temps qu'un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « *temps de travail* » au sens de l'article 2 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (CJUE, 22-10-26, C-420/24, Sindicatul Drumarilor„ Elie Radu).

FOCUS

Obligation de se déclarer gréviste 48 heures avant : quelle sanction en cas de non-respect ?

Pour certaines professions soumises à des restrictions ou à un service « *minimum* » (ex : transports terrestres publics de voyageurs), le salarié doit avertir son employeur de son intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant sa participation effective à la grève. En cas de non-respect de cette obligation de déclaration préalable, les salariés sont passibles de sanction disciplinaire.

La loi n°2012-375 du 19 mars 2012 encadrant le droit de grève dans le transport aérien de passagers impose aux salariés de prévenir l'exploitant des transports aériens au moins 48 heures avant de participer à la grève et au moins 24 heures à l'avance lorsque le salarié gréviste renonce à participer au mouvement ou lorsqu'il reprend son service (art. L 1114-3 du code des transports).

Cette déclaration de gréviste peut figurer sur une liste collective. En effet, la Cour de cassation précise que l'obligation d'information du salarié gréviste n'est soumise à aucune obligation de forme dès lors qu'elle permet à l'exploitant des transports aériens d'être informé des absences des salariés souhaitant s'associer au mouvement de grève (Cass. soc., 8-12-16, n°15-16999 : est valable une liste collective élaborée par les organisations syndicales appelant à la grève, signée par chaque salarié souhaitant cesser le travail et mentionnant pour chacun d'eux l'heure du début de sa participation au mouvement de grève).

Attention, dans les entreprises de transport terrestre public de voyageurs, si les conducteurs peuvent se mettre en grève à n'importe quel moment durant la période couverte par le préavis, ils doivent le faire nécessairement au début de leur prise de service.

S'agissant du personnel navigant commercial et du personnel navigant technique, ceux-ci ne peuvent se mettre en grève qu'à l'issue du vol aller en cas de vol aller-retour (Cass. ass. Plén., 23-6-06, n°04-40289).

Dans une décision publiée au Bulletin, en date du 10 novembre 2026, la Cour de cassation a dégagé un principe important s'agissant de la sanction applicable en cas de non-respect de cette obligation de se déclarer gréviste avant de s'inscrire dans un mouvement de grève :

« *Il résulte des articles L. 2511-1 du code du travail, L. 1324-7 et L. 1324-8 du code des transports que le non-respect du délai d'information individuelle de l'employeur au moins 48 heures à l'avance prévu à l'article L. 1324-7 du code des transports, s'il constitue de la part du salarié une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner en application de l'article L. 1324-8 du même code, ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite et n'exclut pas le salarié du régime protecteur de l'article L. 2511-1 du code du travail. Doit être censurée la cour d'appel qui juge que le licenciement pour faute grave n'est pas nul en retenant que l'employeur a sanctionné le salarié pour ne pas avoir respecté le délai prévu par l'article L. 1324-7 du code des transports et non pas pour avoir exercé son droit de grève, si bien qu'il n'avait pas l'obligation de caractériser une faute lourde pour justifier son licenciement* » (Cass. soc., 10-11-26, n°25-15527).

La Cour de cassation développe un raisonnement en 3 temps :

1. le non-respect du délai de prévenance de 48 heures constitue bien une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner en application de l'article L1324-8 du code des transports. L'employeur peut infliger une sanction autre qu'un licenciement (avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation, mutation…) pour le non-respect du délai de 48 heures ;
2. toutefois, ce non-respect du délai de prévenance ne transforme pas la grève elle-même en un mouvement illicite, et elle ne retire pas au salarié le bénéfice du régime protecteur de la grève prévu par l'article L 2511-1 du code du travail ;
3. pour licencier un salarié gréviste pour sa participation à une grève licite, l'employeur doit prouver que le salarié a commis une faute lourde, sous peine de voir le licenciement déclaré nul (un licenciement pour faute simple ou grave est impossible). Un licenciement prononcé pour le non-respect du délai de prévenance de 48 heures, en l'absence de faute lourde durant le mouvement de grève, est nul de plein droit.

Ainsi, lorsqu'un salarié gréviste ne respecte pas le délai de prévenance prévu par les textes, l'employeur peut le sanctionner disciplinairement, mais ne peut en aucun cas le licencier pour ce motif.

Seule une faute lourde commise durant le mouvement de grève pourra justifier un licenciement.

Aucun travailleur ne peut subir de sanction ou de discrimination pour avoir exercé son droit de grève dans les conditions légales.

A l'opposé, un salarié s'inscrivant dans un mouvement qui ne correspond à la définition légale de la grève s'expose à des sanctions disciplinaires, sans que l'employeur n'ait à établir que le salarié a commis une faute lourde. Le simple fait de ne pas respecter le délai de prévenance avant de rejoindre une grève ne transforme pas ce mouvement de grève en une grève illicite.

La faute lourde se définit comme une faute d'une gravité particulière qui révèle l'intention de nuire à l'employeur et qui ne peut être excusée par les circonstances. Elle s'apprécie pour chaque cas individuellement.

Il résulte de l'article L 2511-1 que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice du droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde :

« *Une cour d'appel, qui a constaté que les faits motivant le licenciement avaient été commis à l'occasion d'une revendication collective relative à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de service au cours de laquelle le salarié avait annoncé l'intention des salariés de faire grève et de mettre à l'arrêt l'atelier si un véhicule n'était pas présent sur le site le lendemain, en a exactement déduit qu'ils avaient été commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève, de sorte que le licenciement, prononcé pour faute grave, était nul* » (Cass. soc., 14-11-24, n°23-17787).

Le fait pour un salarié d'inciter d'autres salariés à faire grève ne constitue pas une faute grave (Cass. soc., 23-11-22, n°21-19722).

Également, un employeur engage sa responsabilité à l'égard d'un syndicat ouvrant droit à des dommages et intérêts lorsqu'il adresse une lettre ouverte visant à dissuader les salariés de faire grève.

Si le salarié soutient que la rupture de son contrat est la conséquence de sa participation à une grève, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice normal du droit de grève (Cass. soc., 19-1-11, n°09-43547).