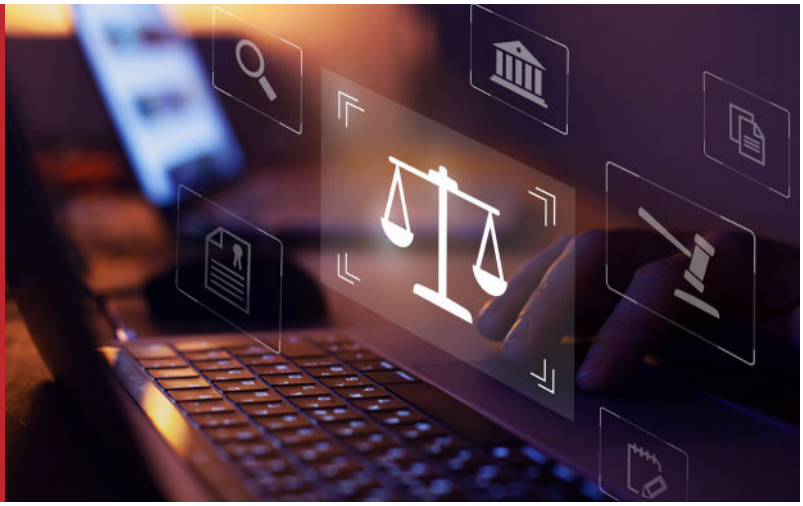


Veille juridique du 6 au 20 novembre 2026

1. Grève : la réorganisation interne de l'entreprise n'est pas une mesure illicite

Lors d'une grève dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas remplacer les salariés grévistes par des salariés embauchés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs temporaires (c. trav. art L.1242-6 ; art L.1251-10).

Cependant, l'employeur peut recourir à des bénévoles ou à de la sous-traitance pour la continuité de son activité (cass. soc. 15 fév. 1979, n°76-14527).

Dans cette affaire, l'employeur avait délocalisé des courses hippiques d'un établissement à un autre en prévision d'un mouvement de grève. La Cour de cassation n'a relevé aucun manquement puisqu'elle a considéré que l'employeur pouvait réorganiser son activité dans l'entreprise avec les moyens dont il disposait pour assurer la continuité de l'activité. La délocalisation constituait une mesure légitime d'organisation relevant du pouvoir de direction de l'employeur, et non pas une sanction ou une atteinte illicite au droit de grève.

Cass. soc. 10 nov. 2026, n°24-16791

2. Licenciement économique : aucun salarié ne doit être exclu de la communication des propositions de reclassement

En cas de licenciements économiques envisagés, l'employeur doit au préalable chercher à reclasser les salariés concernés. Pour ce faire, il adresse aux salariés des propositions de reclassement par écrit (c. trav. art. L.1233-4).

Une liste d'offres de reclassement doit indiquer tous les postes disponibles sur le territoire national de l'entreprise et du groupe. En cas d'actualisation de la liste, celle-ci doit de nouveau être communiquée aux salariés (c. trav. art. D.1233-2-1).

Dans cet arrêt, l'employeur avait actualisé la liste mais en avait écarté de la communication un salarié en présumant de son désintérêt, puisqu'il n'avait jamais postulé à aucun poste proposé ni manifesté son envie d'être reclassé dans l'entreprise ou le groupe.

Jusqu'au licenciement, l'employeur était toutefois tenu de poursuivre ses recherches de reclassement et de diffuser par tout moyen l'actualisation de cette liste à tous les salariés concernés sans juger de la pertinence de cette communication.

En l'occurrence, l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement. Le licenciement était donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 10 nov. 2026, n°25-14863

3. Le suivi obligatoire de la charge de travail pour les forfaits jours

En présence d'une convention individuelle de forfait jours conclue en application d'un accord collectif (d'entreprise et/ou de branche), l'employeur doit **assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié concerné**. C'est un principe d'ordre public auquel il n'est pas possible de déroger.

La Cour de cassation a précisé que cette obligation est applicable même si le salarié détient une délégation de pouvoir de l'employeur et exerce des responsabilités importantes dans la société. En l'espèce, il s'agissait d'un directeur commercial et financier chargé d'appliquer la règlementation sociale.

Cass. soc. 18 novembre 2026, n° 24-18263 FS-B

4. Preuve de la discrimination syndicale et respect du RGPD

Un salarié peut s'estimer victime d'une discrimination syndicale. Pour démontrer celle-ci en pratique, il pourra, en l'absence d'éléments en sa possession, saisir le CPH afin que le juge impose à l'employeur de transmettre certains éléments, tels que les bulletins de paie de ses collègues de travail.

Toutefois, les éléments doivent être « *indispensables à l'exercice du droit à la preuve d'une discrimination et proportionnés au but poursuivi* », c'est-à-dire dans cette situation, la « *réparation du préjudice résultant de la discrimination*. ». Ils doivent donc être occultés de certaines données personnelles.

Cass. soc. 10 novembre 2026, n° 25-14493 FB

5. DS FGTA-FO Contre Hyper en Location Gérance : « heures de délégation prises en dehors du temps de travail »

Un contentieux opposait une déléguée syndicale FGTA-FO avec son employeur, qui contestait les différentes heures prises en dehors de son temps de travail.

Pour rappel, les élus, tout comme les délégués syndicaux, « *doivent en priorité prendre leurs heures de délégation pendant les temps de travail et, seulement par exception, les positionner hors temps de travail quand les nécessités du mandat l'exigent.*

Le fait de positionner tout ou partie de ses heures de délégation hors temps de travail implique de facto le paiement d'heures supplémentaires majorées et l'attribution de contreparties obligatoires en repos et, le cas échéant, le versement de primes pour le travail du dimanche ou des jours fériés, » si cela s'impose.

Dans le respect des articles L2315-10 et L2143-17 du code du travail, l'employeur a réglé l'intégralité des heures avant de les contester devant le juge puisque la salariée n'apportait pas d'éléments suffisants attestant les nécessités de son mandat qui la contraignaient à effectuer toutes ses heures de délégation en dehors de son temps de travail.

Toutefois, la salariée, dans ce contentieux, a mis en avant un « *usage* » d'entreprise, impliquant que les représentants du personnel avaient la possibilité depuis de nombreuses années de « *prendre leurs heures de délégation en dehors de leur temps de travail afin de ne pas gêner la bonne marche du magasin* ».

Le CPH a reconnu cet usage d'entreprise et a donc donné raison à la déléguée syndicale de la FGTA-FO. Dans cette hypothèse, l'employeur ne pourra que dénoncer cet usage d'entreprise s'il souhaite revenir à une application stricte des principes légaux applicables. Sans cette dénonciation, l'usage continuera de s'appliquer.

CPH de Montélimar – FGTA-FO c/ Hyper en location gérance jugement du 5 novembre 2026 - n° 27/2026

uniprévoyance GROUPE ugo



Santé mentale en entreprise : il est temps d'agir !

1/3 1 **salarié** sur 3 est en situation de souffrance psychologique mais...

91% d'entre eux pensent que tout va bien

(Source : Étude AXA Prévention 2024)

Brisons le tabou.

Chez **Uniprévoyance**, nous intégrons désormais dans tous nos contrats santé collectifs un module de sensibilisation à la santé mentale.

Un programme pensé pour les salariés, conçu pour les entreprises, avec un objectif : libérer la parole, mieux prévenir, mieux accompagner.

Employeurs, RH,
découvrez le module dès maintenant sur angel.fr

PROTECTEURS D'AVENIRS

Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale
38/42 Rue Cuvier CS 80 002 - 93102 Montreuil Cedex