



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2026-86 du 13 février 2026, relatif au reliquat de fin de l'accord agréé mentionné à l'article L 5212-8 du code du travail en matière d'emploi des travailleurs handicapés, est paru au JO du 14.

▶ *Demandeurs d'emploi - Guyane - La Réunion*

L'arrêté du 19 janvier 2026, portant approbation de la délibération du Comité national pour l'emploi concernant le référentiel relatif aux critères d'orientation des demandeurs d'emploi en Guyane et à La Réunion, est paru au JO du 17 février.

▶ *Saisie des rémunérations - Procédure*

Le décret n°2026-96 du 16 février 2026, portant réforme de l'injonction de payer et diverses dispositions relatives aux procédures mises en œuvre par les commissaires de justice et au code de commerce, est paru au JO du 17. Il crée l'article R 3252-6 du code du travail.

▶ *Territoires zéro chômeur de longue durée*

L'arrêté du 12 février 2026, fixant le montant de la participation de l'Etat au financement de la contribution au développement de l'emploi pour le premier semestre de l'année 2026, est paru au JO du 18.

▶ *Loi de finances 2026*

La loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, ainsi que la décision n°2026-901 DC du 19 février 2026 du Conseil constitutionnel, sont parues au JO du 20.

▶ *Assurance chômage*

L'arrêté du 18 février 2026, portant agrément de l'avenant du 7 juillet 2025 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, est paru au JO du 20.

▶ *Alternance*

Le décret n°2026-104 du 19 février 2026, relatif au financement de l'alternance par France compétences, est paru au JO du 20.

Jurisprudence

▶ *Prêt de main d'œuvre - Rappel de salaire*

Il résulte de l'article L8241-2, que l'obligation de verser au salarié mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice des salaires conformes aux dispositions légales ou conventionnelles ou aux stipulations contractuelles qui lui sont applicables, pèse sur l'entreprise prêteuse, laquelle demeure l'employeur, à charge pour elle, en cas de manquement à cette obligation, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice dès lors qu'une faute a été commise par cette dernière.

Dès lors que, l'entreprise prêteuse demeure bien l'employeur du salarié et que le contrat de droit local signé avec l'entreprise utilisatrice ne prive pas d'effectivité les dispositions législatives et conventionnelles françaises régissant ses rapports avec lui, même durant la période d'expatriation de celui-ci, est valable la demande en paiement des heures supplémentaires formée par le salarié à l'encontre de l'entreprise prêteuse (Cass. soc., 18-2-26, n°24-14172).

▶ *Prêt de main d'œuvre - Obligation de sécurité*

L'entreprise prêteuse, qui demeure l'employeur du salarié, est débiteur de l'obligation de sécurité.

Elle peut être condamnée au paiement de dommages-intérêts en raison du préjudice moral subi par le salarié en raison du non-respect des durées de travail, d'une charge de travail de nature à mettre en danger la santé du salarié, faits qui ne pouvaient être ignorés de l'employeur (Cass. soc., 18-2-26, n°24-14172).

▶ *VRP - Contrat - Requalification*

L'action en requalification d'un contrat de VRP en contrat de travail se prescrit par 2 ans, par application de l'article L 1471-1 relatif aux actions en exécution du contrat de travail.

Le point de départ de cette prescription biennale est le jour où le contrat a cessé (Cass. soc., 18-2-26, n°24-18815).

► **Durée de travail - Dommages-intérêts**

L'action en paiement de dommages-intérêts pour violation des durées maximales de travail se prescrit par 2 ans à compter de la date à laquelle la durée maximale de travail a été dépassée (Cass. soc., 18-2-26, n°24-18815).

► **Travail temporaire - Groupement d'employeurs**

Le salarié mis, par un groupement d'employeurs, à la disposition d'un de ses membres ne peut se prévaloir à l'égard de celui-ci des dispositions de l'article L. 1251-40 ayant trait aux manquements d'une entreprise utilisatrice dans le cadre du travail temporaire, les dispositions de cet article n'ayant pas vocation à s'appliquer à sa situation.

Desorte qu'un salarié mis à la disposition d'une même entreprise, par une entreprise de travail temporaire puis par un groupement d'employeurs, ne peut prétendre faire valoir auprès de cette entreprise utilisatrice les droits correspondant à un CDI qu'au titre du contrat de mission conclu avec l'entreprise de travail temporaire (Cass. soc., 18-2-26, n°24-16234).

► **Travail temporaire - Requalification**

Il résulte des articles L. 1251-30 et L. 1251-35, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, que l'insertion dans un contrat de mission d'une clause prévoyant l'éventualité, dans certaines limites, de l'avancement ou du report de son terme est sans incidence sur la nécessité, pour assurer la régularité de son renouvellement, de stipuler dans ce contrat les conditions de ce renouvellement ou de conclure un avenant le prévoyant qui soit soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Doit dès lors être approuvé le juge qui, ayant relevé qu'un contrat de mission comportait un terme précis et une clause dite de souplesse prévoyant l'éventualité d'un aménagement du terme et constaté qu'un nouveau contrat de mission avait été signé durant la période de report, au-delà de la date du terme initialement prévu, en déduit que ce deuxième contrat est irrégulier et que la relation de travail doit être requalifiée en CDI (Cass. soc., 18-2-26, n°24-21575).

► **Procédure de licenciement - Irrégularité**

Lorsque le nombre de membres prévu à un conseil de discipline, dans le cadre d'une procédure conventionnelle de licenciement, n'a pas été respecté, l'irrégularité qui en découle ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle fonde uniquement le salarié à demander une allocation ne pouvant excéder un mois de salaire (Cass. soc., 11-2-26, n°24-12986).

► **Licenciement économique - Motif**

Le motif de la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, à l'appui d'un licenciement économique, dont l'étendue est étudiée sur un nombre de trimestres qui diffère selon la taille de l'entreprise, doit être apprécié en comparant le niveau de commandes ou le chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine à la notification du contrat par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Un juge ne peut remonter au-delà pour dire le licenciement justifié (Cass. soc., 11-2-26, n°24-14390).

► **CSE - Expertise**

Le CSE qui décide de recourir à une expertise doit préciser, dans sa délibération, le fondement et l'objet de cette expertise (Cass. soc., 11-2-26, n°24-20999).

► **Représentant de proximité - Membres - CSSCT Contestation**

La contestation de la désignation de représentants de proximité se fait par requête devant le tribunal judiciaire sans représentation obligatoire. Idem pour la contestation de la désignation des membres de la CSSCT (Cass. soc., 11-2-26, n°24-16403).

► **CSSCT - Membres - Désignation**

La désignation des membres de la CSSCT, que sa mise en place soit rendue obligatoire par la loi, ou qu'elle résulte d'une disposition conventionnelle, se fait par un vote des membres du CSE à la majorité des membres présents (Cass. soc., 11-2-26, n°24-16403).

► **Insuffisance professionnelle - Liberté d'expression**

La lettre de licenciement, qui rappelle le vif mécontentement du salarié et son opposition aux mesures salariales lors de l'entretien préalable, ne rend pas nul le licenciement motivé par une insuffisance professionnelle, un refus du salarié d'effectuer sa prestation, son attitude désinvolte, l'évocation du mécontentement dans la lettre, n'étant qu'une manifestation de l'état d'esprit du salarié et de son refus de s'investir dans ses fonctions (Cass. soc., 11-2-26, n°24-21512).

► **Election - Contestation**

La contestation sur la régularité de l'élection au CSE n'est recevable que si elle est remise ou adressée dans les 15 jours suivant cette élection.

Lorsque la requête est adressée au greffe du tribunal judiciaire par lettre recommandée, la contestation a pour date l'expédition de la lettre (Cass. soc., 11-2-26, n°24-60206).

FOCUS

Autorisation administrative de licenciement : quand l'Etat « met la main au portefeuille » mais pas trop !

Dans un arrêt du 11 février 2026 (CE, 11-2-26, n°498240), le Conseil d'Etat clarifie la responsabilité de l'Etat en cas d'autorisation administrative de licenciement jugée illégale.

Les faits sont les suivants : le licenciement d'un salarié protégé pour motif disciplinaire a été autorisé par le ministre du travail suite au recours hiérarchique formé par l'employeur à l'encontre du refus d'autorisation donné par l'inspection du travail.

Le tribunal administratif annule l'autorisation ministérielle, décision que confirmera la cour administrative d'appel.

Le salarié engage la responsabilité de l'Etat en réparation du préjudice qu'il estime avoir subi en raison du licenciement illégal.

Le tribunal administratif condamne l'Etat à indemniser le salarié. Il estime cependant que l'Etat ne doit que partiellement être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié.

Ce dernier interjette appel. La cour administrative d'appel juge au contraire que l'Etat doit intégralement réparer le préjudice. Elle estime que l'employeur n'a commis aucune faute de nature à exonérer partiellement ou totalement l'Etat.

Le ministre du travail forme un pourvoi contre l'arrêt de la cour administrative d'appel.

Le Conseil d'Etat saisi de l'affaire affirme que : « le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives ne peut intervenir que sur autorisation de l'autorité administrative. L'illégalité de la décision autorisant un tel licenciement pour motif disciplinaire constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique à l'égard du salarié, pour autant qu'il en soit résulté pour celui-ci un préjudice direct et certain ».

Il poursuit en affirmant qu' « en application des principes généraux de la responsabilité de la puissance publique, il est tenu compte, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'Etat à l'égard du salarié à raison de la délivrance d'une autorisation de licenciement dont le bien-fondé n'est pas établi, de la faute commise par l'employeur en sollicitant une telle autorisation ».

En l'espèce, selon le Conseil d'Etat, les motifs adoptés par l'employeur pour solliciter l'autorisation de licencier (motifs qui ne sont pas évoqués dans l'arrêt) étaient insuffisants pour prendre une mesure aussi radicale. De ce fait, la réparation du préjudice résultant du licenciement ne pouvait être mise à la seule charge de l'Etat. Le ministre est donc fondé à demander un partage des responsabilités.

Si dans le présent arrêt le salarié n'était pas à l'origine du pourvoi, il n'en demeure pas moins qu'il apporte un précieux éclairage pour d'éventuelles affaires portées devant le juge administratif.

Nous retiendrons en effet qu'en cas de succès d'une action ayant pour objet d'annuler l'autorisation administrative d'un licenciement disciplinaire, le salarié protégé qui, par la suite, souhaite engager la responsabilité de l'Etat devra, pour commencer, démontrer le préjudice découlant de la décision administrative ayant autorisé le licenciement.

Ensuite, afin que la demande d'indemnisation soit la mieux construite possible, le salarié devra attaquer les motifs disciplinaires du licenciement, afin qu'il soit jugé que les motifs ne pouvaient fonder un licenciement et en parallèle demander un partage de responsabilités. En effet, si le juge estime que les motifs ne pouvaient conduire l'administration à autoriser le licenciement, pour autant l'employeur a sa part de responsabilité. L'Etat ne pourra donc, en tout état de cause, être l'unique débiteur de l'obligation de réparation.

Tout est donc affaire d'analyse, le bon grief à la bonne personne.