



Actualités législatives et réglementaires

► *Retraite*

Deux décrets sont parus au JO du 8 :

- le décret n°2026-344 du 7 mai 2026 tirant les conséquences de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 sur les conditions de départ à la retraite de certains assurés sociaux ;
- le décret n°2026-345 du 7 mai 2026 portant application de l'article 105 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

► *Conseillers prud'hommes - Désignations complémentaires*

L'arrêté du 5 mai 2026, portant nomination complémentaire des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au JO du 8.

► *Accidents du travail - Maladies professionnelles*

Divers textes sont parus au JO du 10 :

- le décret n°2026-354 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- le décret n°2026-355 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente en application des articles L434-1 et L.434-2 du code de la sécurité sociale ;
- l'arrêté du 7 mai 2026 relatif aux barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle en application de l'article L.434-1 A du code de la sécurité sociale ;
- l'arrêté du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente fonctionnelle en application des articles L.434-1 et L.434-2 du code de la sécurité sociale.

► *Inaptitude - Aptitude*

L'arrêté du 6 mai 2026, modifiant les arrêtés du 16 octobre 2017 et du 20 décembre 2017, fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, et l'arrêté du 26 septembre 2025, fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R.4323-56 et R.4544-9 du code du travail, est paru au JO du 10.

► *France compétences*

Le décret n°2026-378 du 13 mai 2026, relatif à l'instance paritaire nationale mentionnée à l'article L.6323-17-5-1, et à la commission en charge du conseil en évolution professionnelle au sein de France compétences, est paru au JO du 17.

Jurisprudence

► *Procédure civile*

L'irrégularité de fond tirée du défaut de pouvoir du représentant d'une partie en justice peut être couverte jusqu'au moment où le juge statue. Le représentant d'un syndicat en justice doit, s'il n'est pas avocat, justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice.

Le défaut de pouvoir d'une personne figurant au procès comme représentant du syndicat est une irrégularité de fond (Cass. 2^{ème} civ., 21-5-26, n°25-11726).

► *QPC - Action de groupe*

La Cour de cassation déclare irrecevable la QPC portant sur la question de savoir si son interprétation de l'article 92 II de la loi n°2016-1547 du 18 novembre, selon laquelle le juge saisi d'une

action de groupe fondée sur une discrimination collective prend en compte des éléments antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi est conforme au principe d'intelligibilité de la loi, à l'exigence de sécurité juridique (Cass. soc., 13-5-26, n°25-20816).

► *Salarié protégé - Réintégration*

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé a été annulé et que celui-ci sollicite sa réintégration, l'employeur, qui propose des postes de niveau équivalent à l'ancien poste, mais que le salarié refuse, satisfait à son obligation de rechercher un emploi équivalent à celui précédemment occupé par le salarié, et justifie d'une impossibilité de réintégration, peu importe que des postes de niveaux inférieurs soient disponibles dans une zone géographique indiquée par le salarié (Cass. soc., 13-5-26, n°24-19815).

► **Elections professionnelles - Eligibilité**

Est inéligible à la délégation du personnel du CSE, le salarié qui dispose d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise ou de le représenter devant le CSE. Tel est le cas d'un salarié ayant le pouvoir de signer le PAP en vue des élections du CSE, de conduire celles-ci, de proclamer les résultats, de signer les procès-verbaux d'élections ou de carence, de représenter l'employeur en justice en cas d'éventuel contentieux électoral, et à qui a été transféré l'entièreté du risque pénal afférent aux opérations électorales (Cass. soc., 13-5-26, n°25-11248).

► **Faute grave**

Constitue une faute grave pour un auxiliaire de vie scolaire, le fait d'enregistrer la directrice et plusieurs enseignants de l'école à leur insu, et de déclarer à un élève handicapé dont il a charge, qu'il a l'intention de déposer une main courante contre les parents de celui-ci, de sorte que l'élève s'en retrouve profondément choqué et perturbé (Cass. soc., 13-5-26, n°24-21430).

► **Temps de pause**

La preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur (Cass. soc., 13-5-26, n°24-16016).

► **Salarié protégé - Violation statut protecteur**

En application de l'article L.2411-5, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, le salarié protégé, licencié sans autorisation préalable, qui demande sa réintégration pendant la période de protection, a droit au titre de la méconnaissance du statut protecteur à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié.

Toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié dont les agissements fautifs rendent impossible sa réintégration, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à celle des faits faisant obstacle à sa réintégration (Cass. soc., 13-5-26, n°24-17951).

► **CSE - Entrave**

Il n'y a pas délit d'entrave lorsque, à la demande du CSE, un nombre important de réunions a été organisé et accepté par l'employeur, et que celui-ci refuse la tenue d'une réunion extraordinaire deux jours après une réunion mensuelle (Cass. soc., 13-5-26, n°25-12560).

► **Droit à l'image**

Lorsqu'un salarié consent à l'exploitation de son image par son employeur, mais que l'autorisation donnée n'est pas assortie d'une durée, il peut être considéré que l'autorisation cesse à la rupture du contrat de travail, en sorte que l'exploitation de l'image post rupture du contrat ouvre droit à réparation pour le salarié (Cass. soc., 13-5-26, n°24-19117).

► **Harcèlement sexuel**

L'envoi de SMS à connotation sexuelle, et auxquels le salarié demande à mettre fin, laisse supposer un harcèlement sexuel (Cass. soc., 13-5-26, n°24-15606).

► **Faute lourde**

Constitue une faute lourde, le fait pour un salarié, seul détenteur de codes d'accès d'un logiciel, de refuser de les donner, ce qui oblige l'entreprise à appeler une société extérieure en raison de la paralysie provoquée par le salarié lorsque celui-ci est absent, et le fait de demander le paiement forcé de plusieurs factures fictives pour des prestations réalisées dans le cadre de sa qualité de salarié (Cass. soc., 12-5-26, n°24-17616).

► **Coemployeurs - Caractérisation**

La qualification de coemployeurs ne peut être exclue du seul fait que deux sociétés ne forment pas un groupe (Cass. soc., 12-5-26, n°24-22174).

► **Harcèlement moral**

Laissent supposer un harcèlement moral, le fait pour un employeur de demander soudainement au salarié de cesser d'accomplir des heures supplémentaires, alors qu'il lui demandait d'en faire depuis de nombreuses années, d'infliger des avertissements injustifiés, ainsi que la survenance de plusieurs accidents du travail à la suite desquels la santé du salarié s'est dégradée (Cass. soc., 12-5-26, n°24-21447).

► **Heures supplémentaires - Préjudice**

Le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi (Cass. soc., 6-5-26, n°24-17735).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires, la production de fiches déclaratives remplies par le salariés, qui établissent les jours travaillés par lui, même si ces fiches contiennent des jours de congés payés (Cass. soc., 6-5-26, n°25-12651).

► **Temps partiel - Requalification**

Encourent la requalification à temps complet, les contrats à temps partiels remis au salarié mais non signés par celui-ci, outre le fait que celui-ci accomplisse des heures complémentaires qui bien que payées, ne sont pas distinguées, sur les bulletins de paie, des heures contractuelles, de sorte que l'employeur n'apporte pas la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire convenue (Cass. soc., 6-5-26, n°25-10476).

► **Appel**

Lorsque, dans le dispositif de ses conclusions, une partie demande de déclarer irrecevables, pour nouveauté en appel, des demandes qui, bien que non énumérées dans ce dispositif, sont identifiées dans la partie discussion, il en résulte que la cour d'appel est saisie d'une prétention déterminée (Cass. soc., 16-4-26, n°23-14726).

FOCUS

Licenciement sans cause réelle et sérieuse et procédure irrégulière : plus de place pour le doute !

Dans un arrêt du 6 mai 2026 (Cass. soc., 6-5-26, n°25-12673), la chambre sociale de la Cour de cassation tranche la question de savoir si l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour irrégularité dans la procédure de licenciement peuvent se cumuler.

En l'espèce, un salarié est embauché comme directeur des opérations. Moins de deux ans après le début de la relation de travail, celui-ci est licencié. Il conteste son licenciement.

Au stade de l'appel, l'employeur est condamné à payer au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité pour procédure irrégulière. Contestant le cumul des deux indemnités, l'employeur forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation fournit une réponse détaillée.

Elle énonce tout d'abord qu'en vertu de l'article L 1235-2, si la procédure légale de licenciement, la procédure conventionnelle, ou encore la procédure statutaire de consultation préalable au licenciement n'a pas été respectée, mais que le licenciement a une cause réelle et sérieuse, le salarié se voit octroyer une indemnité n'excédant pas un mois de salaire.

Ensuite, elle poursuit en affirmant que les cas de cumul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec d'autres indemnités sont limités. Elle peut se cumuler, le cas échéant, avec l'indemnité pour non-consultation du CSE ou absence d'information de l'autorité administrative en cas de licenciement économique (art. L 1235-12), l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage (art. L1235-13), ou l'indemnité en cas de licenciement économique, pour absence de CSE, alors que l'entreprise est dans l'obligation d'en mettre un en place, et qu'un procès-verbal de carence n'a pas été établi (art. L 1235-15).

La Cour poursuit en énonçant que les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage par l'employeur ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés, ou lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté.

La Cour finit par affirmer que « l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise ».

L'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à la fois l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et l'indemnité pour procédure irrégulière, est cassé.

La solution est désormais fixée, peu importe l'ancienneté du salarié, et peu importe la taille de l'entreprise, les cumuls d'indemnités sont limités, et le cumul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour procédure irrégulière est tout simplement exclu.

Si la lettre du texte est respectée, la solution ne peut qu'être critiquée, en ce qu'elle déresponsabilise les employeurs.