VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
Du 07 au 11 septembre 2026

Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Mandat externe - Licenciement*

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, bénéficient de la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les délégués syndicaux (Cass. soc., 9-9-26, n°25-14582).

► *Travailleurs handicapés - Mise à disposition*

Les travailleurs handicapés des entreprises adaptées ne peuvent être mis à disposition provisoire d'un autre employeur que dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.
Caractérise un prêt de main-d'œuvre illicite, la situation où un salarié travaille exclusivement depuis des années, pour l'entreprise utilisatrice, sans qu'il n'apporte un quelconque savoir spécifique dont ne dispose pas l'entreprise utilisatrice.
Que par ailleurs, le travailleur n'avait pas donné son accord écrit pour la mise à disposition, et qu'enfin la somme facturée chaque mois à l'entreprise utilisatrice excédait le coût pour elle des charges salariales du salarié (Cass. soc., 9-9-26, n°25-12320).

► *Liberté d'expression - Licenciement - Nullité*

Est nul pour violation de la liberté d'expression le licenciement fondé sur des courriels adressés à l'employeur dans lesquels le salarié évoque l' « *amateurisme* » de l'employeur, son intention d'adresser à tous les salariés un courriel détaillant le conflit l'opposant à l'employeur, écrit « *un petit dessert pour finir* » dès lors qu'il n'a pas été recherché le contexte dans lequel les courriels avaient été adressés, le salarié revendiquant son intégration dans les effectifs de l'entreprise étant donné qu'il y travaillait depuis plusieurs années, que, de plus, ni la portée, ni l'impact de ces courriels n'ont été vérifiés, et qu'enfin, il n'a pas été apprécié si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 9-9-26, n°25-12320).

► *Santé -Sécurité - Manquement - Préjudice*

Le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail porte atteinte à la sécurité et à la santé du salarié, et lui ouvre droit à réparation sans qu'il n'ait à démontrer un préjudice (Cass. soc., 9-9-26, n°25-11901).

► *CSE - Collège cadre - CSSCT*

Lorsque l'institution d'un collège cadres est obligatoire, au moins un siège à la commission santé, sécurité et conditions de travail doit être réservé à un élu de ce collège.

Il n'est pas possible, ni par accord collectif, ni par une délibération des membres du CSE, de faire échec à cette obligation (Cass. soc., 9-9-26, n°25-14983).

► *Prud'hommes - Diligences*

Une fois la requête de saisine remise ou adressée aux prud'hommes, sauf diligences particulières mises à leur charge, la direction de la procédure échappe aux parties.
Les parties n'ont dès lors plus de diligence à accomplir en vue de l'audience à laquelle elles sont convoquées.
Par ailleurs, le délai de péremption de deux ans prévu par l'article 386 du CPC ne court qu'à compter de la date à laquelle les parties ont eu une connaissance effective des diligences mises à leur charge.
La diligence interruptive du délai de péremption s'entend de l'initiative d'une partie, manifestant sa volonté de parvenir à la résolution du litige, prise utilement dans le cours de l'instance (Cass. soc., 9-9-26, n°25-12436 et n°24-16579).

► *PSE - Reclassement*

L'employeur doit, même lorsqu'un PSE a été établi, rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non par ce plan, et faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification.
La preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur (Cass. soc., 9-9-26, n°25-12436).

► *AGS - Couverture*

L'obligation d'assurance contre le non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail en cas de procédure collective ne s'impose qu'au profit des salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, de sorte que le gérant de succursale qui n'est pas salarié, ne peut pas bénéficier de la garantie de l'AGS (Cass. soc., 9-9-26, n°25-10036).

► *Contrat de travail*
Contrat de gérant mandataire - Succession

Lorsqu'un contrat de gérant mandataire succède à un contrat de travail sans que ce dernier n'ait été rompu, l'ancienneté acquise en vue du calcul de l'indemnité de licenciement et de celle pour rupture abusive du contrat, doit se calculer dès le premier contrat (le contrat de travail non rompu) (Cass. soc., 9-9-26, n°25-10036).

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

► *Licenciement - Etat de santé Désorganisation de l'entreprise*

Le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.
En l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 9-9-26, n°25-14356).

► *Transfert d'entreprise*

Une réglementation nationale ne peut prévoir que la perception par un travailleur de l'indemnité légale due à la suite d'un licenciement collectif équivaut à une acceptation par le travailleur de son licenciement, de sorte qu'il perd la possibilité de contester le licenciement et de réclamer le maintien de ses droit au titres des directives 77/187 et 2001/23/CE relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissement ou de parties d'entreprises ou d'établissements (CJUE, 8-9-26, C-293/24, Joao Filipe Ferreira da Silva e Brito e.a C/ Estado portugues).

► *Non-concurrence - Données confidentielles*

Même en l'absence de clause de non-concurrence, un salarié qui aurait stocké des données confidentielles appartenant à son ancien employeur sur son ordinateur portable professionnel peut engager la responsabilité pour concurrence déloyale de son nouvel employeur s'il conserve le même ordinateur.
En effet, pour la chambre commerciale, la seule utilisation par le salarié de son ordinateur portable au service du nouvel employeur entraîne une appropriation *de facto* d'informations confidentielles appartenant à l'autre entreprise (Cass. com., 2-9-26, n°25-12718).

FOCUS

Accident du travail : cela ne se passe pas aux prud'hommes !

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 8 juillet 2026 (Cass. soc., 8-7-26, n°24-16665) que les conséquences pécuniaires, qui peuvent découler d'un accident ou d'une maladie ayant un caractère professionnel, ne peuvent se régler que devant la juridiction de sécurité sociale (pôle social du tribunal judiciaire).

En l'espèce, un salarié est engagé comme préparateur en pharmacie. Un jour, un incident se produit entre le salarié et un client. Un second incident va advenir quelques semaines plus tard. Ce second incident sera déclaré comme accident du travail. Le salarié sera licencié ultérieurement pour faute grave.

Le salarié a agi devant le conseil de prud'hommes en responsabilité de l'employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, lui reprochant de ne pas avoir pris les mesures nécessaires à l'issue du premier incident.

En appel, le juge condamne l'employeur à des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité.

L'employeur forme un pourvoi en cassation. Le moyen du pourvoi consistait à énoncer qu'en cas de reconnaissance d'un accident du travail, aucune action en réparation ne peut être formée selon le droit commun, c'est-à-dire devant les prud'hommes. Le salarié aurait dû être débouté de ses demandes, faute d'avoir agi devant la juridiction de sécurité sociale.

Se posait ainsi à la Cour de cassation la question suivante : lorsqu'est reconnu un accident du travail, l'action en indemnisation tirée du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut-elle être formée devant le conseil de prud'hommes ?

La Cour répond de manière claire : « *si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son l'obligation de sécurité* ».

L'action du salarié ne tendant en réalité qu'à réparer les préjudices découlant de son accident du travail, elle devait donc être formée auprès de la juridiction de sécurité sociale.

La Cour de cassation casse de ce fait l'arrêt de la cour d'appel.

La solution n'est pas nouvelle, elle se base sur l'article L 451-1 du code de la sécurité sociale selon lequel aucune action en réparation des accidents ou maladies professionnels ne peut être exercée conformément au droit commun par la victime ou ses ayants droit. Pour un salarié, la procédure de droit commun étant le conseil de prud'hommes, l'article L 451-1 vient ainsi exclure la compétence de celui-ci. Cette solution avait été donnée à l'identique dans un arrêt du 29 mai 2013 (Cass. soc., 29-05-13, n°11-20074).

La règle vaut y compris lorsque la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle n'est pas actée, et qu'elle est demandée en justice (Cass. soc., 23-10-14, n°13-16497).

Nous retiendrons donc que dès lors que l'indemnisation demandée par un salarié a un lien avec l'accident ou la maladie professionnelle, c'est la juridiction de la sécurité sociale qui est compétente, et s'appliqueront alors les règles qui entourent la faute inexcusable de l'employeur.