VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

Du 12 au 16 octobre 2026

Actualités législatives et réglementaires

► *Accidents du travail - Maladies professionnelles*

Le décret n°2026-951 du 13 octobre 2026, généralisant le calcul des taux de cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles au niveau de l'entreprise, est publié au *JO* du 14.

► *Prime carburant*

Le décret n°2026-959 du 15 octobre 2026, relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant, est paru au *JO* du 16.

Jurisprudence

► *Rémunération - Assiette de calcul de la prime*

Les éléments de rémunération versés de façon régulière, tels que les heures supplémentaires accomplies dans l'année selon une certaine périodicité qui se renouvelle, les majorations de salaire pour travail du dimanche, de nuit ou des jours fériés, ainsi que les pauses indemnisées, doivent être intégrés dans l'assiette de calcul de la prime annuelle y compris la prime de productivité (Cass. soc., 14-10-26, n°25-14660).

► *Licenciement pour inaptitude Discrimination - Handicap*

Le juge, saisi d'une action au titre d'une discrimination en raison du handicap, doit, en premier lieu, rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, tels que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou le CSE en application des dispositions des articles L 1226-2 et L 2312-9, ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures. Il appartient, en second lieu, au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre (Cass. soc., 14-10-26, n°25-13602).

► *Statut protecteur - Violation - Salaire*

Lorsque le salarié demande sa réintégration pendant la période de protection, il 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 lui sont pas imputables.

Toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.
Formule une demande de réintégration abusive le salarié qui n'invoque la violation de son statut protecteur qu'au stade de la procédure d'appel, et attend près de deux ans après son éviction pour formuler sa demande (Cass. soc., 7-10-26, n°25-10157).

► *Cadres - CSSCT*

Lorsqu'un collège cadres est institué dans l'entreprise, au moins un siège à la commission santé sécurité et conditions de travail doit être attribué à un élu représentant ce collège (Cass. soc., 7-10-26, n°25-17928).

► *CSE - Expertise - Danger grave et imminent*

Justifie une demande d'expertise pour risque de danger grave et imminent par le CSE, le fait pour un employeur, de retirer d'une zone de travail, des panneaux de signalisation avec la mention « *danger - interdiction d'intervenir* » alors que deux accidents mortels se sont produits auparavant.
Un tel retrait étant de nature à mettre en danger les salariés ou autres personnes intervenant sur le lieu de travail (Cass. soc., 7-10-26, n°25-17688).

► *Licenciements économiques Entreprise en difficulté*

Lorsqu'un licenciement a été autorisé par un jugement du tribunal de commerce arrêtant le plan de cession, le caractère économique du licenciement et la régularité de la décision du tribunal de commerce ne peuvent être discutés devant l'administration.
Le juge judiciaire est dès lors compétent pour apprécier la régularité de la décision autorisant les licenciements, qui doit préciser le nombre des licenciements autorisés, ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées (Cass. soc., 7-10-26, n°25-11353).

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

► *Accident du travail - Manquement Employeur*

Dès lors que les arrêts de travail sont en relation directe avec un accident du travail ou une maladie professionnelle et ont été admis au titre de la législation professionnelle, l'action en responsabilité contre l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, qui tend en réalité à la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, n'est pas recevable devant la juridiction prud'homale (Cass. soc., 7-10-26, n°25-13588).

► *Maladie professionnelle - Licenciement*

Ne constitue pas une impossibilité de réintégration opposable à un salarié victime d'une maladie professionnelle dont le licenciement est jugé nul, le fait que le médecin indique que le salarié n'est pas en mesure de participer aux réunions organisées par l'employeur, qu'il rencontre des difficultés psychosociales, qu'il soit en conflit avec l'employeur, et enfin, qu'une instance est en cours en vue de la contestation du caractère professionnel de la maladie (Cass. soc., 7-10-26, n°25-13588).

► *Statut protecteur - Licenciement*

Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par des faits invoqués devant l'autorité administrative et qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement.
Un tel licenciement encourt la nullité (Cass. soc., 7-10-26, n°25-12852).

► *Elections professionnelles - Candidature*

Nul ne peut être candidat sur une liste sans son accord.
Il en résulte que la présentation par un syndicat d'un candidat sans son accord constitue une irrégularité de nature à compromettre la loyauté du scrutin justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 7-10-26, n°25-60145).

► *Temps de pause - Vie privée*

Les propos discriminants et haineux, particulièrement graves, tenus par une salariée à l'encontre de plusieurs collaborateurs de l'entreprise et de ses dirigeants, sur le lieu de travail, dans la salle de pause, au risque d'être entendus par d'autres collègues ou personnes puisque la salle de pause n'était séparée des bureaux voisins que par une cloison peu épaisse, ne relèvent pas de la sphère privée.
La conversation peut donc être retenue au soutien d'une procédure disciplinaire, peu important que les propos n'aient pas été destinés à être rendus publics ou que la salariée n'ait pas voulu qu'ils soient entendus par la personne victime des moqueries (Cass. soc., 23-9-26, n°25-14347).

FOCUS

Difficultés économiques et licenciement : une turbulence légère ou passagère, c'est non !

Le critère des difficultés économiques à l'appui d'un licenciement pour motif économique a été précisé par la Cour de cassation dans un arrêt du 7 octobre 2026 (Cass. soc., 7-10-26, n°25-10107).

En l'espèce, deux salariés engagés comme analystes ont reçu, en juin 2020, une notification exposant les motifs économiques à l'origine de la procédure de licenciement engagée à leur encontre. Le même mois, ils ont accepté le contrat de sécurisation professionnelle qui leur avait été proposé, actant ainsi la rupture de leur contrat de travail.

Les salariés contestent la rupture de leur contrat.

En appel, le licenciement des salariés est jugé sans cause réelle et sérieuse. L'employeur forme un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, l'employeur soutient que l'article L 1233-3 prévoit que les difficultés économiques justifiant un licenciement sont caractérisées dès lors qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires est constatée sur les trimestres consécutifs précédant le licenciement, en comparaison avec la même période de l'année précédente ; que s'agissant d'une entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, la comparaison s'effectue sur les deux trimestres qui précèdent le licenciement.

Selon l'employeur, dès lors que la baisse de l'indicateur est constatée sur la période visée, l'évolution est suffisamment durable pour caractériser des difficultés, peu important que l'indicateur reparte à la hausse après le licenciement.

Autre moyen à l'appui du pourvoi, l'employeur argue qu'il ne peut lui être opposé un redressement de sa situation économique et financière postérieurement aux licenciements, dès lors que cette évolution ne pouvait être prévisible au moment des licenciements.

L'employeur soutient enfin, que la suppression de l'emploi s'apprécie au moment du licenciement, que la circonstance qu'un autre salarié soit embauché 6 mois plus tard, ou qu'une offre d'emploi soit diffusée concomitamment aux licenciements, ne remettent pas en cause la réalité de la suppression d'emploi.

Se posait donc à la Cour de cassation la question de savoir si la seule constatation d'une baisse d'un indicateur économique, sur une période déterminée, suffit à démontrer le caractère significatif de cette baisse pour justifier de difficultés économiques à l'appui d'un licenciement.

La Cour de cassation, au visa de l'article L 1233-3 1° répond par la négative : « *Il résulte de ce texte, éclairé par les travaux parlementaires que, si la baisse de l'indicateur comptable relatif au chiffre d'affaires ou aux commandes, au cours de la période mentionnée par ce texte, est établie il appartient néanmoins au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de vérifier que cette évolution est suffisamment significative pour caractériser des difficultés économiques de nature à justifier le licenciement* ».

La Haute juridiction donne raison aux juges du fond en ce qu'ils ont estimé que la baisse, bien que réelle, du chiffre d'affaires, n'était néanmoins que conjoncturelle. Elle était liée à la pandémie de covid-19. Les juges ont également relevé que l'employeur reconnaissait que la situation économique s'était améliorée après les périodes litigieuses, sans préciser dans quelle mesure. Les difficultés n'étant pas suffisamment caractérisées, les licenciements n'étaient pas justifiés.

Le pourvoi de l'employeur est donc rejeté.

L'arrêt du 7 octobre 2026 vient réaffirmer le rôle du juge dans l'appréciation du motif économique, rôle dont il était permis de penser qu'il était réduit à un strict constat de la réalité comptable.

La Cour de cassation dit expressément que la seule baisse effectivement constatée du chiffre d'affaires ou des commandes sur une période donnée, ne suffit pas à établir des difficultés économiques justifiant un licenciement. La baisse d'un indicateur ne doit pas être minime. Elle doit être suffisamment importante pour justifier un licenciement fondé sur des difficultés économiques. Le juge a un rôle actif dans cette recherche. Il ne doit pas se contenter de constater que les indicateurs ont effectivement baissé. Il doit en outre apprécier l'ampleur de la baisse.

La Cour de cassation confirme dans cet arrêt ce qu'elle avait déjà décidé auparavant. En effet, elle avait déjà jugé que les difficultés économiques dont se prévaut un employeur devaient être suffisamment importantes et durables (Cass. soc., 8-12-04, n°02-46293). Sur l'importance d'une baisse significative la Cour s'était déjà prononcée en ce sens dans un arrêt du 18 octobre 2023 (Cass. soc., 18-10-23, n°22-18852).

Il est intéressant de relever que la solution rendue est contraire à celle qu'avait retenu l'avocat général dans cette affaire qui avait, pour sa part, estimé que l'article L 1233-3 1° devait être d'interprétation stricte, le juge ne disposant pas de marge de manœuvre. Ainsi, dès lors qu'une baisse d'un indicateur était constatée sur une période requise, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise, la baisse devait être considérée comme suffisamment significative pour caractériser des difficultés économiques à l'appui d'un licenciement. L'avocat estimait qu'une dégradation conjoncturelle de la situation économique n'était pas exclue des difficultés économiques au sens de cet article.

La Cour n'a pas, et c'est bien heureux, suivi l'avis de l'avocat général.

La solution du 7 octobre 2026 est donc éminemment protectrice des salariés, dont la relation de travail ne peut être rompue en raison de difficultés passagères. Elle réaffirme également le pouvoir d'appréciation du juge. Ce dernier n'est pas limité à constater une baisse comptable et dire *de facto* que les difficultés sont avérées. Il doit en outre apprécier l'étendue de la baisse de l'indicateur économique invoqué.

Nous retiendrons donc qu'un employeur qui entend se prévaloir de difficultés économiques pour se séparer d'un ou plusieurs salariés, a tout intérêt à démontrer que ces difficultés sont suffisamment sérieuses.