Actualités législatives et réglementaires

► *Prime carburant - Plafond d'exonération*

Le décret n°2026-973 du 20 octobre 2026, modifiant l'article L 136-1-1 du code de la sécurité sociale, est paru au *JO* du 21.
Il fixe le plafond d'exonération sociale de la prime carburant versée par les employeurs aux salariés pour les trajets domicile-travail à 1000 euros.

Jurisprudence

► *ASC - CSE - Restauration - Délégation*

Il résulte de l'article L 2312-81, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, qu'en cas de fixation par un accord d'entreprise du montant de la contribution aux activités sociales et culturelles gérées par le comité social et économique et de prise en charge directe par l'employeur de l'activité de restauration, les économies réalisées par l'employeur sur les dépenses liées à cette activité de restauration gérée par lui sur délégation du comité n'ont pas à être reversées à ce dernier si l'accord ne prévoit pas l'imputation des dépenses sociales exposées directement par l'employeur sur la contribution aux activités sociales et culturelles versée au comité (Cass. soc., 21-10-26, n°25-13382).

► *Harcèlement moral - Agissements - Preuve*

Il résulte de l'article L 1152-1 que l'existence d'un harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par ce texte, s'attache à des agissements de nature différente.
Il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 21-10-26, n°25-10793).

► *Licenciement - Vie privée*

Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.
Tel est le cas du comportement manipulateur du directeur de l'agence qui dirigeait une équipe d'une quarantaine de salariés, avait, d'une part, entraîné l'arrêt de travail simultané, même de courte durée, de la responsable du service copropriété et de la responsable contentieux au sein de la même agence, d'autre part, fait craindre aux salariées concernées des menaces de sanctions ou des répercussions sur leur avenir professionnel et, enfin, porté atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence.
La cour d'appel a pu exactement déduire que ces faits relevant de sa vie privée avaient créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 21-10-26, n°24-22661).

► *Négociations - Engagement unilatéral PV de désaccord*

Ne peuvent être qualifiées d'engagement unilatéral les propositions faites par l'employeur au cours des réunions de négociations obligatoires sur la rémunération, retirées ensuite au cours des négociations, et non reprises par l'employeur au titre des mesures unilatérales dans le procès-verbal de désaccord qu'il a établi (Cass. soc., 21-10-26, n°25-13708).

► *Travail de nuit - CCN 66*

L'article 15 de l'annexe 10 à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 n'instaure pas de contrepartie salariale au travail de nuit au sens de l'article 5.1.1. de l'accord n°2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit.
Il en résulte que, dans les établissements et services soumis à cette convention collective, les heures de nuit effectuées par les travailleurs de nuit donnent droit à la compensation en repos prévue par l'article 5.2.1. de cet accord (Cass. soc., 14-10-26, n°25-18243).

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

FOCUS

RQTH et licenciement pour inaptitude : informer son employeur ne suffit pas toujours

La salariée avait été engagée en qualité d'employée des services hospitaliers le 1er mars 2011. Placée en arrêt de travail à compter du 26 septembre 2019, elle a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail le 27 juillet 2020, celui-ci précisant qu'elle demeurait apte à occuper un emploi « *plutôt sédentaire et administratif* ».

Après avoir été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 31 août 2020, la salariée a transmis à son employeur, le lendemain, la décision reconnaissant sa qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour la période du 9 mai 2016 au 8 mai 2021. Elle a finalement été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 3 septembre 2020. Soutenant avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé et son handicap, elle a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir notamment la nullité de son licenciement.

L'affaire a été portée ensuite devant la cour d'appel qui pour retenir l'existence d'une discrimination, a relevé que le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) n'avait pas été saisi dans le cadre de la recherche de reclassement, que l'employeur ne justifiait d'aucune démarche complémentaire après avoir été informé de la qualité de travailleur handicapé de l'intéressée et que plusieurs postes de chargé d'accueil et d'admission avaient été pourvus au cours de la période de reclassement. Ils en ont déduit que la salariée présentait des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son handicap.

L'employeur a contesté cette analyse devant la Cour de cassation, estimant notamment qu'aucune règle ne lui imposait de saisir spontanément le Sameth.

Dans un arrêt du 14 octobre 2026 (Cass. soc., 14-10-26, n°25-13602), la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. En rappelant qu'il résulte des articles L 1134-1 et L 5213-6 que le juge, saisi d'une action au titre de la 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 comité social et économique 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.

Or, en l'espèce, la salariée n'avait formulé aucune demande d'aménagement particulier et n'avait pas davantage sollicité la saisine du Sameth.

Aucun refus de mesures appropriées ou d'accompagnement spécialisé ne pouvait donc être reproché à l'employeur. Dans ces conditions, la seule absence de saisine spontanée du Sameth, conjuguée à l'existence de postes potentiellement disponibles, ne suffisait pas à caractériser des éléments laissant présumer une discrimination fondée sur le handicap.

L'intérêt de cette décision est de rappeler que la seule connaissance du handicap par l'employeur ou l'absence de saisine spontanée d'un organisme spécialisé ne suffit pas à caractériser une discrimination.

Pour la Cour de cassation, il faut pouvoir identifier un refus, explicite ou implicite, de mettre en œuvre des mesures appropriées au handicap du salarié.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence antérieure. La Cour avait déjà jugé que le manquement à l'obligation de prendre des mesures appropriées en faveur d'un salarié handicapé pouvait révéler une discrimination entraînant la nullité du licenciement (Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-21993). Dans cette affaire, toutefois, l'employeur n'avait entrepris aucune démarche d'aménagement, ni sollicité les organismes compétents malgré les demandes formulées par le salarié.

De même, dans un arrêt du 15 mai 2024 (n°22-11652), elle avait censuré une décision ayant retenu la nullité du licenciement au seul motif que le statut de travailleur handicapé n'avait pas été suffisamment pris en considération dans la recherche de reclassement. La chambre sociale avait alors exigé qu'un refus avéré de prendre les mesures appropriées soit caractérisé.

Il convient également de relever que la Cour ne fonde pas sa décision sur le caractère tardif de la communication de la RQTH. Certes, l'employeur n'a été informé de cette qualité qu'à un stade particulièrement avancé de la procédure de licenciement. Cependant, l'arrêt paraît davantage reposer sur l'absence de toute demande d'aménagement, de toute préconisation spécifique ou de tout refus de l'employeur que sur la seule chronologie des faits.

Pour les salariés, cette décision présente un enjeu pratique important. Elle souligne la nécessité de formaliser, le plus en amont possible, les besoins liés au handicap et les demandes d'accompagnement susceptibles de favoriser le maintien dans l'emploi. Si l'employeur demeure tenu de prendre en considération la situation de handicap dont il a connaissance et de rechercher les aménagements raisonnables envisageables, la démonstration d'une discrimination sera plus délicate lorsque le salarié n'a sollicité aucune mesure particulière ou lorsqu'aucune préconisation d'aménagement n'a été formulée par les acteurs de la santé au travail.

En définitive, cet arrêt ne réduit pas la protection accordée aux travailleurs handicapés mais renforce les exigences probatoires en matière de discrimination. Il invite les salariés, les représentants du personnel, les services de santé au travail et les organismes spécialisés à formaliser davantage leurs demandes et préconisations afin de pouvoir établir, le cas échéant, l'existence d'un refus de l'employeur de mettre en œuvre les aménagements raisonnables requis.

Cependant, on peut s'interroger sur l'impossibilité de reclassement de l'employeur alors que la cour d'appel avait relevé que des entrées et sorties de salariés étaient intervenues sur des postes qui aurait pu être proposés à la salariée en vertu des préconisations du médecin du travail. La balle est dans le camp de la cour d'appel de renvoi…