



Actualités législatives et réglementaires

► **Amiante - Cessation d'activité**

Trois arrêtés du 8 janvier 2026, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, sont parus au JO du 11.

► **Données à caractère personnel - « I-Milo »**

Le décret n°2026-11 du 12 janvier 2026, modifiant le décret n° 2015-59 du 26 janvier 2015 autorisant un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'accompagnement des jeunes pour l'accès à l'emploi et dénommé « I-MILO », est paru au JO du 14.

► **Représentativité**

L'arrêté du 23 décembre 2025, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de construction et des métteurs-vérificateurs (IDCC n°3213), est paru au JO du 15 janvier.

Jurisprudence

► **Liberté d'expression - Notion - Action - Syndicat**

Un syndicat n'est pas recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsqu'un seul salarié, qui n'exerce aucune fonction syndicale ou représentative, allègue une atteinte à sa liberté d'expression. Le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

Est nul pour atteinte à la liberté d'expression le licenciement d'un salarié fondé sur des dessins représentant le salarié en souffrance et dont le responsable est identifié en la personne du responsable des ressources humaines dès lors que le contexte de remise des dessins n'a pas été examiné, alors que le salarié faisait valoir qu'il avait vainement sollicité un aménagement de poste en raison de ses problèmes de santé, qu'ensuite le juge n'a pas vérifié la portée des dessins et leur impact sur l'entreprise (en l'espèce impact faible puisque les dessins étaient connus du seul responsable des ressources humaines), ni vérifié une atteinte à l'honneur du salarié visé par les dessins (Cass. soc., 14-1-26, n°23-19947).

► **Droit à la preuve - Enquête - Harcèlement**

En matière prud'homale, la preuve est libre.

Aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel (Cass. soc., 14-1-26, n°24-19544).

► **CSE - Consultation - Déplacements des salariés Plan de mobilité**

Le plan de mobilité de l'employeur, prévu à l'article L 1214-2 du code des transports, en ce qu'il intéresse les déplacements entre le domicile et le travail des salariés ainsi que les déplacements professionnels en induisant notamment des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel et en ce qu'il prévoit un programme d'actions pouvant notamment comporter des mesures relatives à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, entre dans les thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CSE est de ce fait en droit, au titre des éléments d'ordre environnemental de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi, de demander la communication de ce plan de mobilité employeur, s'il existe.

L'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de cette consultation peut lui aussi obtenir la communication de ce plan de mobilité (Cass., soc., 14-1-26, n°23-22733).

► **Mobilité des salariés - Négociation**

Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail conduit dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail que l'employeur d'une entreprise, dont cinquante salariés au moins sont

employés sur un même site, est tenu d'élaborer un plan de mobilité employeur sur ses différents sites pour améliorer la mobilité de son personnel, notamment, le cas échéant, le dispositif de prise en charge des frais de transports personnels prévus aux articles L 3261-3 et L 3261-3-1.

Le CSE et l'expert-comptable désigné par celui-ci, ne peuvent exiger la communication d'un plan de mobilité employeur dont l'établissement unilatéral par l'employeur n'est pas obligatoire tant que la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail est en cours (Cass. soc., 14-1-26, n°23-22733).

► **Loyauté - Licenciement - Liberté d'expression**

Le comportement d'un salarié, licencié, entre autres, non pas pour avoir exprimé une critique sur le bien-fondé des dépenses exposées par sa supérieur hiérarchique, mais pour déloyauté à l'égard de cette dernière, le courriel adressé directement au directeur de l'association pour l'interroger sur ses déplacements, n'étant qu'une des manifestations de cette déloyauté, ne relève pas de l'exercice de sa liberté d'expression, le licenciement n'est donc pas nul (Cass. soc., 14-1-26, n°23-17946).

► **Liberté d'expression - Notion**

Lorsque le salarié soutient qu'une sanction porte atteinte à son droit à la liberté d'expression, le juge doit procéder à une mise en balance entre ce droit et le droit de l'employeur à la protection de ses intérêts.

Pour ce faire, le juge doit apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné au but poursuivi.

Le juge doit prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée, les conséquences négatives causées à l'employeur, puis apprécier en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

Il en découle, que le licenciement d'un salarié travaillant dans un EHPAD ayant adopté un comportement agressif envers les résidents et ses collègues et exprimé un refus de prendre en charge un résident atteint d'une maladie neuro-dégénérative, remettant ainsi en cause l'organisation de l'établissement et sa mission d'accueil, a une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 14-1-26, n°24-13778).

► **CHSCT - Membres - Remplacement Salariés protégés**

Il résulte de l'article L 4613-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2015-994 du 17 août 2015, de l'article R 4613-5, dans sa rédaction antérieure au décret n°2016-868 du 29 juin 2016, et de l'article R 4613-6, alors applicable, qu'un accord collectif ne peut légalement prévoir, lors de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT par les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel, qu'il sera procédé à l'établissement d'une liste complémentaire de membres remplaçants aux fins de remplacement définitif d'un membre du CHSCT.

Viola la loi le juge qui déclare un licenciement nul pour violation du statut protecteur, alors que les dispositions de l'accord collectif en cause étaient illégales en ce qu'elles prévoyaient un mode de désignation contraire aux dispositions réglementaires d'ordre public applicables, de sorte qu'aucune protection contre le licenciement ne pouvait être reconnue aux salariés désignés en qualité de membres remplaçants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Cass. soc., 14-1-26, n°24-17480).

► **Comité de groupe - Représentant syndical Salariés protégés**

Le représentant syndical au comité de groupe, créé par voie conventionnelle, en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au CSE prévu par le code du travail, bénéficie du même statut protecteur (Cass. soc., 14-1-26, n°24-15443).

► **Harcèlement - Discrimination - Etat de santé**

Laisse supposer un harcèlement discriminatoire fondé sur l'état de santé, l'employeur qui ne respecte pas la préconisation du médecin du travail en affectant le salarié à un poste isolé, alors que le médecin avait suggéré le contraire, et qu'en outre l'employeur ne s'explique pas sur l'impossibilité de mutation du salarié sur un site plus proche du domicile du salarié comme le préconisait également le médecin du travail (Cass. soc., 7-1-26, n°24-16194).

► **Obligation de sécurité**

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en vertu de l'article L 4624-3.

Un salarié ne peut être débouté de sa demande en dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sans qu'il n'ait été recherché si l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires conformément aux indications données par le médecin du travail (Cass. soc., 7-1-26, n°24-16194).

► **Heures supplémentaires - Rappel**

N'est pas fondé à réclamer un paiement d'heures supplémentaires le salarié ayant connaissance d'une note soumettant l'accomplissement d'heures supplémentaires à la validation du supérieur hiérarchique et n'apporte pas la preuve que l'employeur a implicitement donné son accord à l'accomplissement de telles heures (Cass. soc., 7-1-26, n°24-10984).

► **CDD - Renouvellement - Requalification**

Le CDD initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu.

A défaut, il devient un CDI, dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme (Cass. soc., 7-1-26, n°24-10984).

► Salaire - Modification

La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, ni dans son montant, ni dans sa structure, sans son accord.

Il en résulte qu'un salarié est fondé à demander un rappel de salaire au titre de sa rémunération variable dès lors que l'employeur modifie unilatéralement et discrétionnairement le calcul de la marge commerciale servant au calcul du bonus éventuel dû au salarié (Cass. soc., 7-1-26, n°24-18742).

► Harcèlement moral

Les méthodes de gestion au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement.

Un salarié licencié pour inaptitude ne peut être débouté de sa demande de nullité du licenciement pour harcèlement moral à l'origine de son inaptitude, sans que n'ait été recherché si, pris dans leur ensemble, l'existence de risques psychosociaux constatés par une inspectrice du travail, des inquiétudes des organisations syndicales et des membres du CSE ainsi que des pièces médicales faisant état d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel face à une souffrance liée à ses conditions de travail, ne laissaient pas supposer un harcèlement moral et, en cas d'harcèlement avéré, si l'employeur démontrait que les mesures prises étaient étrangères à tout harcèlement (Cass. soc., 7-1-26, n°24-18865).

► CDD - Renouvellement - Maladie

La dénonciation par l'employeur d'une clause de reconduction automatique d'un CDD intervenue entre deux arrêts de travail est valide, celle-ci ayant lieu durant une période au cours de laquelle le contrat n'est pas suspendu pour cause de maladie.

Le salarié ne peut alors prétendre à une indemnité pour non-reconduction de son contrat (Cass. soc., 7-1-26, n°24-18713).

► Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Ne peut être déclarée illicite une clause limitée dans le temps et l'espace qui interdit au salarié d'entrer au service d'une société ayant une activité concurrente pour y exercer des fonctions similaires s'il n'est pas caractérisé en quoi la clause empêche le salarié de trouver un emploi conforme à sa formation et à son expérience professionnelle (Cass. soc., 7-1-26, n°24-12597).

► Liberté de manifestation - Entrave à la circulation Relaxe

Dans le cas particulier d'une poursuite pour entrave à la circulation dans le cadre d'une manifestation pacifique, la proportionnalité de l'ingérence dans la liberté d'expression, interprétée à la lumière de la liberté de réunion, doit être appréciée en prenant en compte divers éléments, tels, notamment, le contexte de la manifestation, la corrélation directe entre les modalités d'action et l'objet de la contestation, la gravité des faits poursuivis, le comportement des manifestants, l'ampleur des perturbations, les risques et le préjudice causés, le comportement des autorités avant, pendant et après la manifestation, dont les conditions d'une éventuelle interpellation ainsi que les modalités des poursuites (Cass. crim., 8-1-25, n°23-80226).

En ce qui concerne les circonstances de fait entourant l'action, les juges constatent que les prévenus n'ont pas forcé leur entrée sur la route, sont restés pacifistes et non-violents, tant envers les automobilistes que les forces de l'ordre, qu'ils ont agi à visage découvert et de façon organisée, étaient dénués d'intérêt personnel et financier, n'ont pas opposé de refus à leur interpellation et n'ont, ni directement, ni indirectement, porté atteinte à la dignité ou à la fonction de quiconque.

Ils relèvent également que le blocage n'a duré qu'une trentaine de minutes et qu'aucun automobiliste ne s'est constitué partie civile.

En outre, ils soulignent qu'aucun véhicule prioritaire n'a été bloqué, toutes les dispositions nécessaires ayant été prises en amont afin d'informer le Samu et les hôpitaux de l'intervention, de sorte que les ambulances notamment puissent éviter l'axe bloqué.

Ils en déduisent qu'il n'a donc pas été porté atteinte à la sécurité publique et routière et que l'atteinte à la liberté d'aller et venir a été minime.

Ils ajoutent que chacun des prévenus a exposé s'être engagé dans cette action après avoir constaté l'inefficacité des actions alternatives entreprises à titre individuel ou dans le cadre de manifestations collectives ; chacun a indiqué avoir conscience d'enfreindre la loi mais ne pas avoir d'autre choix pour se faire entendre.

Ils concluent que l'incrimination d'entrave à la circulation constitue une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression des prévenus, qui ont mené une action militante, pacifique, responsable, ayant pour but d'alerter l'opinion et les pouvoirs publics des conséquences du dérèglement climatique (Cass. crim., 14-1-24, n°24-83632).

FOCUS

Prise en compte des CP pour le calcul des heures supplémentaires : la Cour de cassation confirme et étend le principe !

Dans un arrêt en date du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a reconnu que les périodes de congés payés (CP) doivent être comptabilisées pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

« Par arrêt du 6 novembre 2018 (CIUE, 6 novembre Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16), la Cour de justice a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de ces deux dispositions lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale.

Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine » (Cass. soc., 10-9-25, n°23-14455, PBR).

Désormais, lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, le salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si, du fait du congé payé, il a effectivement travaillé moins de 35 heures. En effet, le droit communautaire sanctionne toutes les pratiques nationales qui ont un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé payé annuel par un travailleur.

Attention, cette décision a engendré plusieurs interrogations (pour certaines toujours en suspens) :

- l'arrêt du 10 septembre 2025 vise expressément et uniquement le décompte du temps de travail sur la semaine. La Cour de cassation, dans sa notice au rapport annuel, a indiqué que cette solution dégagée par l'arrêt du 10 septembre 2025 ne préjuge pas de la conformité des autres modes de décompte du temps de travail.

La Cour de cassation s'est alignée sur le droit communautaire en considérant qu'une convention collective excluant le congé annuel payé pour déterminer le droit à majoration pour heures supplémentaires, doit être jugée incompatible avec le droit de l'Union en ce sens qu'elle peut s'avérer dissuasive de l'exercice du droit à congés compte tenu d'un désavantage financier (CIUE, 7e ch., 13-1-22, n°C-514/20, Koch Personaldienstleistungen). Il reviendra à la Cour de cassation de décider si la règle dégagée par l'arrêt du 10 septembre 2025 a vocation à s'appliquer à un système d'annualisation du temps de travail. Au regard de la doctrine récente sur ce point, les avis sont partagés.

En tout état de cause, dans une décision en date du 7 janvier 2026, la Cour de cassation vient de confirmer et d'étendre la solution dégagée dans l'arrêt du 10 septembre 2025 en l'appliquant à un salarié soumis à un décompte de sa durée du travail sur une période de deux semaines en application d'une réglementation professionnelle spécifique (Cass. soc., 7-1-26, n°24-19410). A l'avenir, la Cour de cassation devra préciser si la solution du 7 janvier 2026 s'étendra à d'autres modes de décompte du temps de travail, autres qu'hebdomadaires ou pluri-hebdomadaires ;

- la décision du 10 septembre 2025 a un effet rétroactif. Les sommes en cause ayant une nature salariale, elles peuvent faire l'objet de rappels dans la limite de la prescription triennale des salaires (art. L3245-1 du code du travail) ;
- comment doit être valorisée la journée de congés payés (autrement dit comment doit être décompté le jour de CP ?) : sur la base de l'horaire habituel du salarié ou sur la base de la durée que le salarié aurait réalisé s'il avait travaillé au lieu d'être en congé ? Il revient à la Cour de cassation de se prononcer sur ce point ;
- la décision a vocation apparemment à s'appliquer non pas uniquement aux 4 premières semaines de CP mais également à la 5ème de congés payés et aux congés payés conventionnels. Ce point doit être confirmé par la Cour de cassation.

Sur les points qui méritent encore des éclaircissements de la Cour de cassation, il pourrait être bon d'engager (notamment pour éviter un contentieux judiciaire long et incertain) des négociations pour modifier les accords collectifs en vigueur dans les entreprises qui ne tiendraient pas compte du principe dégagé par l'arrêt du 10 septembre 2025.

En tout état de cause, il peut être intéressant de demander officiellement devant le CSE la manière dont l'employeur entend appliquer l'arrêt du 10 septembre 2025 dans son entreprise.

L'arrêt du 10 septembre 2025 n'assimile à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires que les périodes de congés payés. Seules les périodes de congés payés acquis (via la maladie ou un temps de travail effectif) peuvent être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires. Les jours d'absence (notamment pour maladie non professionnelle) qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail ne rentrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Autrement dit, si l'acquisition des CP peut se faire grâce à la maladie et si ces CP (acquis notamment par la maladie) doivent être pris en compte pour calculer les heures supplémentaires, les absences (notamment pour maladie) ne sont pas prises en compte, en tant que telles, pour le calcul des heures supplémentaires. La maladie n'est toujours pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seuls les CP le sont (notamment acquis par la maladie).