



Actualités législatives et réglementaires

► *Activité partielle - Mayotte*

Le décret n°026-52 du 3 février 2026, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte, est paru au JO du 4.

► *Prud'hommes - Mandat*

L'arrêté du 2 février 2026, fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au JO du 4.

Jurisprudence

► *Instance - Effet interruptif*

L'application de la règle selon laquelle, l'effet interruptif de la prescription attaché à une action judiciaire ne s'étend pas à une nouvelle action formée au cours de la même instance, sauf l'hypothèse d'une demande qui, bien qu'ayant une cause distincte, tend au même but que la demande initiale de sorte qu'elle est virtuellement comprise dans celle-ci, aux instances introduites à partir du 1^{er} août 2016, ne porte pas atteinte au principe de sécurité juridique ni au droit à un procès équitable (Cass. soc., 4-2-26, n°24-21148).

► *AT/MP - Référé*

Le juge, ayant retenu que si la CPAM a rejeté la demande de reconnaissance d'un accident du travail, mais ayant constaté que l'incapacité du salarié avait partiellement une origine professionnelle et que l'employeur en avait connaissance au moment du licenciement, il a pu en déduire que la demande en paiement d'une provision au titre de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement prévues par l'article L 1226-14 ne se heurtait à aucune contestation sérieuse, de sorte qu'il peut trancher en référé la question de l'origine professionnelle de l'incapacité (Cass. soc., 4-2-26, n°24-21144).

► *Obligation de sécurité*

L'article R 4323-9, selon lequel l'environnement de travail est organisé de telle sorte que toute énergie ou substance utilisée ou produite puisse être amenée et évacuée en toute sécurité, édicte à la charge de l'employeur une obligation de sécurité objective, immédiatement perceptible et clairement applicable, sans faculté d'appréciation personnelle.

L'absence d'indications précises quant aux moyens à mettre en œuvre pour en assurer le respect dans chaque situation concrète ne fait pas obstacle à sa qualification d'obligation particulière au sens de l'article 222-20 du code pénal.

Encourt la cassation l'arrêt qui, constatant que l'explosion ayant blessé un salarié était imputable, notamment, à une défaillance due au gel du circuit d'évacuation de la vapeur, déboute la partie civile de ses demandes formées contre l'employeur, poursuivi du

chef du délit de blessures involontaires prévu à l'article 222-20 du code pénal, sans rechercher si le prévenu, en ne prenant aucune initiative au regard des circonstances particulières de l'espèce, n'a pas commis une violation manifestement délibérée de l'obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par l'article R 4323-9 (Cass. crim., 4-2-26, n°23-84650).

► *Cour de cassation - Avis*

Lorsqu'un juge envisage de solliciter l'avis de la Cour de cassation, il doit au préalable aviser les parties et le ministère public de son intention et les inviter à formuler leurs observations dans un délai qu'il fixe.

A défaut d'information des parties sur son intention, la demande d'avis du juge est irrecevable (Cass. soc., 29-1-26, n°25-70022).

► *Discrimination syndicale - Droit à la preuve*

Ne peut être rejetée la demande d'un salarié formée sur le fondement de l'article 145 du CPC, qui tend à ordonner une mesure d'instruction, la désignation d'un commissaire de justice pour se rendre au siège social de l'employeur et de se faire remettre une copie du registre du personnel, après un jugement devenu définitif par lequel l'employeur est reconnu coupable de discrimination syndicale, dès lors que le juge n'a pas recherché si, la remise des documents demandés par le salarié n'était pas nécessaire à l'exercice de son droit à la preuve de l'inexécution alléguée de la décision de justice, et proportionnée au but poursuivi, et s'il existait ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la remise était demandée étaient de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quels éléments étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi, au besoin en ordonnant d'office l'occultation de toutes les données à caractère personnel non indispensables à l'exercice du droit à la preuve (Cass. soc., 28-1-26, n°24-22786).

► **Appel - Formalité**

Le dispositif des conclusions de l'appelant doit comporter, en vue de l'infirmer ou de l'annulation du jugement frappé d'appel, des prétentions sur le litige, sans lesquelles la cour d'appel ne peut que confirmer le jugement frappé d'appel.

Cette règle poursuit un but légitime, tenant au respect des droits de la défense et à la bonne administration de la justice.

Cette sanction, qui permet d'éviter de mener à son terme un appel irrémédiablement dénué de toute portée pour son auteur, poursuit un but légitime de célérité de la procédure et de bonne administration de la justice (Cass. soc., 28-1-26, n°24-19190).

► **Forfait-jours - Droit au repos**

En l'absence de préjudice démontré par le salarié, le manquement tiré de la méconnaissance des règles relatives au forfait-jours portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, la conciliation vie professionnelle et vie privée, et la rémunération, ne peut donner lieu à indemnisation (Cass. soc., 28-1-26, n°24-11307).

► **Vie privée - Licenciement**

Une demande de nullité d'un licenciement pour violation de la vie privée ne peut être rejetée sans rechercher si, le grief avancé par l'employeur tenant à l'utilisation par le salarié d'une marque de véhicule, et des flux entre ses comptes bancaires personnels, ne relevait pas de la vie privée du salarié, et si ces faits constituaient un manquement du salarié à une obligation contractuelle (Cass. soc., 28-1-26, n°24-11307).

► **Retraite complémentaire - Cotisations**

Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a versé les cotisations de retraite complémentaire (Cass. soc., 28-1-26, n°23-23286).

► **Expertise - CSE**

La décision de recourir à un expert doit être prise au cours d'une délibération du CSE. Faute d'une telle délibération, la décision du CSE de recourir à un expert ne fait pas courir le délai de contestation de 10 jours dont dispose l'employeur pour contester la nécessité de l'expertise.

De sorte que la contestation de l'employeur formulée plus de 10 jours après la décision du CSE est recevable (Cass. soc., 28-1-26, n°24-16227).

► **Liberté d'expression - Licenciement**

N'excède pas sa liberté d'expression le salarié qui s'adresse uniquement au représentant légal de l'entreprise en ces termes : « Il semblerait que nos morales soient opposées, mais je pense désormais que vous méritez d'être connu et reconnu » « Mon honnêteté n'est pas à vendre contre votre salaire confortable » « Plus jamais je ne cautionnerai dans le cadre de mon travail, des actes ne répondant pas à leurs obligations ou réglementations, en tant que citoyenne Française, c'est mon devoir ». Aucune menace n'émanant du salarié, ce dernier souhaitant uniquement accomplir son travail en conformité avec la réglementation, le licenciement prononcé en raison des propos précités est nul (Cass. soc., 28-1-26, n°24-21881).

► **Modification du contrat Licenciement économique - Redassement**

Le délai d'un mois prévu à l'article L. 1222-6 en cas de modification envisagée d'un élément essentiel du contrat de travail, ne s'applique pas à la proposition d'emploi faite par l'employeur en exécution de son obligation de reclassement, en vue d'éviter le licenciement du salarié dont l'emploi est supprimé (Cass. soc., 28-1-26, n°24-18019).

► **Faute grave**

Est une faute grave justifiant un licenciement, le fait pour un salarié soumis à une clause de secret et à une clause d'exclusivité, de participer à un projet de création d'un consortium de sociétés ayant une activité concurrente au groupe auquel appartient son employeur, l'utilisation à des fins personnelles et contraires à l'intérêt du groupe, des moyens et savoir-faire de l'entreprise et des informations confidentielles et connaissances techniques acquises dans le cadre des fonctions du salarié (Cass. soc., 28-1-26, n°24-16027).

► **Participation**

Il résulte des dispositions de l'article D 3324-40 que la modification du montant de réserve spéciale de participation d'une entreprise à la suite d'une rectification de ses déclarations de résultats est effectuée au cours de l'exercice pendant lequel cette rectification est devenue définitive ou a été formellement acceptée par l'entreprise. Par suite les suppléments de répartition résultant le cas échéant de cette modification ne peuvent bénéficier qu'aux salariés employés durant cet exercice (CE, 28-1-26, n°507814).

► **Communication syndicale - Neutralité**

Manque à son obligation de neutralité l'employeur qui, au cours d'une élection professionnelle, met à disposition d'un syndicat une salle située dans les locaux de l'entreprise permettant à celui-ci de diffuser sa propagande auprès des salariés, sans justifier de l'octroi du même avantage aux autres syndicats intéressés par ladite élection (Cass. soc., 21-1-26, n°24-16854).

► **Droits de la défense - Enquête interne**

Lorsque le comportement d'un salarié conduit l'employeur à mener une enquête interne, le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire n'imposent pas que le salarié ait accès au dossier ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut ensuite être amené à prendre, ou les éléments dont il dispose pour la fonder, peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant un juge (Cass. soc., 14-1-26, n°24-13234).

► **Usage - Dénonciation**

La dénonciation d'un usage via un email générique envoyé aux salariés est irrégulière en ce qu'elle ne démontre pas une notification individuelle de la dénonciation de l'usage (Cass. soc., 14-1-26, n°24-17960).

FOCUS

Le Défenseur des droits : le salarié a-t-il intérêt à le saisir ?

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante qui a remplacé la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants et la Commission nationale de déontologie de la sécurité (art. 71-1 de la constitution du 4 octobre 1958 ; Loi organique n°2011-333 et loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011).

Sa mission principale est de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, et de promouvoir l'égalité. Il intervient également dans la protection des droits et libertés, notamment des lanceurs d'alerte.

Le Défenseur des droits peut être saisi par :

- toute personne (notamment un travailleur) s'estimant victime d'une discrimination (notamment dans le milieu du travail : discrimination syndicale, en raison de l'état de santé, de l'âge, du sexe ou de l'origine réelle ou supposée de la personne...) ou d'un harcèlement discriminatoire ;
- une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans ayant pour objet statutaire la lutte contre la discrimination ;
- se saisir d'office sous certaines conditions.

Il est possible de le saisir directement via son site Internet : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>.

Il dispose de pouvoirs d'enquête, peut proposer des sanctions, émettre des recommandations et des injonctions, organiser des médiations, et assister la victime dans la constitution de son dossier judiciaire. Il peut également présenter des observations devant les juridictions, notamment le conseil de prud'hommes, et orienter les personnes vers les autorités compétentes.

En matière de discrimination, le Défenseur des droits peut formuler des recommandations, proposer des transactions pénales, organiser des médiations, et saisir le parquet en vue de poursuites si les faits le justifient. Il peut aussi rendre publics ses avis, recommandations ou décisions.

Dans une décision en date du 30 janvier 2026, le Conseil d'Etat est venu préciser que le secret professionnel, auquel le Défenseur des droits est tenu, ne s'oppose pas à ce que le dossier qu'il a constitué après avoir été saisi d'une réclamation soit communiqué à l'auteur de cette saisine. Toutefois, ces éléments ne peuvent être communiqués à des tiers (CE, 30-1-26, n°494571).

Dans cette affaire, un agent public retraité contestait le refus du Défenseur des droits de lui communiquer le dossier relatif au traitement de sa réclamation. Il estimait avoir été victime d'une discrimination, mais le Défenseur des droits avait considéré que ses griefs n'étaient pas fondés.

Le tribunal administratif avait refusé de faire droit à sa demande jugeant que les dispositions combinées de l'article L311-5 du code des relations entre le public et l'administration et de l'article 38 de la loi organique du 29 mars 2011 faisaient obstacle à la communication à l'intéressé du dossier établi par le Défenseur des droits à la suite de sa réclamation.

Pour le Conseil d'Etat, le tribunal administratif, en jugeant que le secret professionnel du Défenseur des droits s'opposait à la communication du dossier à l'auteur de la réclamation et en traitant de la même manière ce dernier et un tiers, a commis une erreur de droit.